



Pengaruh Disiplin Kerja dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar

The Influence of Work Discipline and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT Propernas Nusa Dua Simalingkar

Agustina Nainggolan¹, Nurul Wardani Lubis²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: agustinanainggolan02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan emotional intelligence (kecerdasan emosional) terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. Latar belakang studi ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menjaga produktivitas, sementara emotional intelligence dianggap berperan dalam membentuk hubungan interpersonal yang sehat, pengendalian emosi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan sebagai sampel yang ditentukan secara purposive. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan emotional intelligence. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menekankan pentingnya pembentukan budaya kerja yang disiplin dan pelatihan kecerdasan emosional guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan aspek perilaku dan emosional menjadi strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif di lingkungan kerja yang dinamis.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Emotional Intelligence; Kinerja Karyawan; Manajemen SDM; Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and emotional intelligence on employee performance at PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. The background of this study is based on the importance of the role of quality human resources in supporting the achievement of organizational goals. Work discipline is one of the important indicators in maintaining productivity, while emotional intelligence is considered to play a role in forming healthy interpersonal relationships, emotional control, and resilience in dealing with work pressure. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 60 employees as a purposively determined sample. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the simultaneous and partial effects of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that both work discipline and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a more dominant effect compared to emotional intelligence. This finding indicates that companies need to emphasize the importance of establishing a disciplined work culture and emotional intelligence training in order to improve employee work effectiveness. Thus, managing behavioral and emotional aspects is an important strategy in developing superior and competitive human resources in a dynamic work environment.

Keywords: Work Discipline; Emotional Intelligence; Employee Performance; HR Management; Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumawas, 2018). Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam Upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2023).

Kinerja karyawan terhadap Perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan tentu saja ingin target yang sudah ditentukan tercapai setiap bulannya. Agar tercapainya target yang diinginkan, maka salah satu yang dapat mewujudkan hal tersebut ialah meningkatkan kinerja pemasaran dan penjualan karyawan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin meningkat hasil penjualan yang diperoleh perusahaan tersebut.

Penelitian ini berfokus pada sebuah perusahaan yang memberikan perhatian besar terhadap sumber daya manusia, termasuk kinerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Objek dari penelitian ilmiah ini adalah PT Propernas Nusa Dua. PT Propernas Nusa Dua yang merupakan anak Perusahaan Usaha BUMN Properti Sinergi Perum Perumnas yang bergerak di bidang jasa Penyediaan Perumahan sebagai pengelola aset lahan PT Perkebunan Nusantara II. PT Propernas Nusa Dua mengawali bisnisnya pada 20 Desember 2012 dan mengelola lahan untuk dijadikan perumahan sekitar 800 Hektar.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Manajer SDM di PT Propernas Nusa Dua, kinerja para karyawan dinilai berdasarkan pencapaian target penjualan yang ditentukan setiap bulannya. Dari data yang diberikan Perusahaan, dapat dilihat dari grafik bahwa masih ada penjualan yang rendah. Dimana hal ini tidak mencapai target penjualan sehingga dapat dinilai kinerja karyawan masih naik turun dan belum sesuai harapan Perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan Emotional intelligence. Berdasarkan pendapat (Busro, 2023) yang ditulis dalam bukunya bahwa disiplin kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Prayogi et al., 2019), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi (Agustini, 2011). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja

sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2005) dalam (Sinambela, 2021) menjelaskan bahwa salah satu komponen yang mempengaruhi disiplin adalah kehadiran. Disiplin kerja dapat diukur dari disiplin karyawan terhadap waktu kerja dan tanggung jawab kerja setiap karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei, beberapa karyawan merasa belum mampu untuk mengontrol emosinya dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dilihat dari pernyataan kedua, sebanyak 76% karyawan menyatakan belum mampu mengontrol emosinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, terkadang mereka akan merasa perasaan yang berantakan dan dapat memengaruhi emosionalnya. Kemudian, pada pernyataan keempat masih ada beberapa karyawan sekitar 23% yang masih kurang mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Dimana hal ini juga akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dan dapat berdampak ke emosional karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap manajer SDM di PT Propernas Nusa Dua, ditemukan bahwa Emotional intelligence pada PT Propernas Nusa Dua dalam masih kurang, hal tersebut didukung oleh data pra survey yang telah dipaparkan di atas. Dari hasil wawancara, adanya tekanan kerja seperti target penjualan setiap bulannya yang dapat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Terlebih saat target penjualan setiap bulan tidak tercapai maka hal ini tentunya mempengaruhi emosional karyawan saat bekerja. Selain itu, dikarenakan karyawan yang harus berhadapan dengan berbagai jenis konsumen setiap harinya, terkadang karyawan merasa kelelahan dan energi sosial terkuras karena menghadapi atau berinteraksi dengan banyak orang dimana hal ini juga mempengaruhi emosional karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan dalam (Setiawan, 2022), Kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dari karyawan. Kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan akan menunjukkan keefektifitasan dari organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Busro, 2023) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam Upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kedisiplinan dalam dunia kerja sangat diperlukan dan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin dapat didefinisikan sebagai kepatuhan yang konsisten terhadap ketepatan waktu, pekerjaan berkualitas tinggi, kepatuhan terhadap standar tempat kerja, dan kepatuhan terhadap konvensi social (Tri Sulistiani et al., 2024).

Menurut buku (Sinambela, 2021), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli tersebut, disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang digunakan oleh manajer atau pimpinan untuk membantu karyawan mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan disiplin, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, tertib, dan profesional.

Emotional intelligence seorang karyawan merupakan salah satu faktor penentu efisiensi kerja karena dengan Emotional intelligence, karyawan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan segala ego dan keinginannya, serta dapat memahami orang lain atau rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja sama tim yang dinamis (Triono, 2024). Dapat dikatakan bahwa Emotional intelligence sangat berhubungan erat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan.

Menurut (Sudiartini, 2024), Emotional intelligence adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelolanya, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membangun hubungan kolaboratif dengan orang lain. Emotional intelligence merupakan faktor keberhasilan terbesar dibandingkan kecerdasan intelektual yang menyumbang 20%. Orang yang kurang memiliki Emotional intelligence mudah marah, mudah terpengaruh, mudah putus asa, dan sulit mengambil keputusan. Sebaliknya orang dengan Emotional intelligence mampu memahami diri sendiri, memotivasi diri, dan mengendalikan diri.

Berdasarkan pendapat yang diungkapkan oleh berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa Emotional intelligence merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Emotional intelligence mencakup kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain, yang berkontribusi pada dinamika kerja sama tim yang efektif.

Orang dengan Emotional intelligence yang tinggi mampu memotivasi diri, mengendalikan emosi, dan beradaptasi dengan berbagai situasi, sementara mereka yang memiliki Emotional intelligence rendah cenderung mudah marah dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, Emotional intelligence dapat ditingkatkan melalui berbagai praktik seperti mendengarkan, berempati, dan bersikap rasional. Dengan demikian, pengembangan Emotional intelligence sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Propernas Nusa Dua Kuala Bekala yang berlokasi di Jalan Meranti 1, Simalingkar A, Kec. Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20353. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 3 bulan lamanya yaitu dari bulan Januari 2025 sampai bulan Maret 2025.

Jenis Penelitian

Berdasarkan pendekatan yang dilakukan, penelitian ini adalah penelitian dasar yang menggunakan jenis penelitian pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di salah satu divisi yang bekerja di PT Propernas Nusa Dua. Penelitian ini akan berfokus kepada karyawan divisi pemasaran dan penjualan dimana karyawan pada divisi ini berjumlah 57 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sekelompok karakteristik dari populasi sebagai sampel. Mengingat populasi pada penelitian ini dibawah 100, seharusnya peneliti menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Namun, sesuai dengan kriteria dan karakteristik dari tiap variabel penelitian, peneliti memilih menggunakan Purposive Sampling, dimana peneliti hanya mengambil satu divisi yang sesuai dengan tujuan dan kriteria variabel yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih divisi pemasaran dan penjualan sebagai sampel penelitian dimana jumlah sampel adalah 32 Karyawan.

Teknik pengumpulan Data

Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011), mereka mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ilmiah. Sugiyono juga menekankan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini, ialah:

Observasi

Menurut Sutrisno dalam (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Bentuk observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung kondisi di PT Propernas Nusa Dua.

Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan teknik Wawancara Tidak Terstruktur. Menurut (Sugiyono, 2013) mengatakan bahwa wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan

pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Studi Pustaka

Metode ini adalah metode pengumpulan data melalui teori dan hasil penelitian sebelumnya yang diambil dari buku, jurnal, situs internet yang menjadi referensi pendukung bagi peneliti.

Kuesioner

Metode pengambilan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Analisis Data

Metode analisis data merupakan langkah menguraikan metode-metode analisa yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis agar dapat mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini ialah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang digunakan berdasarkan pada data yang berwujud angka-angka dan pengukuran variabel-variabelnya disertai dengan penjelasan yang diperoleh dari perhitungan. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner disebar, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Kuesioner di uji pada responden yang berada diluar sampel penelitian namun memiliki karakteristik yang serupa. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item atau indikator dinyatakan valid untuk menyusun variabel. Validitas dilihat dari nilai signifikansi yang diharapkan ($\text{sig} < 0.05$) dan nilai korelasinya. Sedangkan, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui hubungan keeratan masing-masing item atau indikator terhadap variabel. Nilai keeratan hubungan dilihat berdasarkan nilai Cronbach alpha yang mempersyaratkan $\alpha > 0.6$.

Kuesioner ini dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS versi 20.0 for windows. Dalam uji coba ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 Karyawan marketing Pesona Karya Mencirim dan PT Emaar Jaya Developer, dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = 28$ ($30 - 2$) sebesar 3,61.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

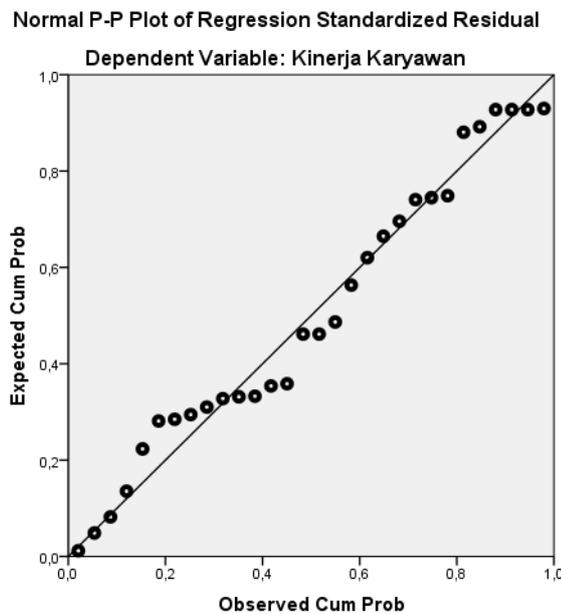
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.83493288
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.075
	Negative	-.092
Test Statistic		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji yang normalitas di tabel 4.12 diatas, terdapat nilai signifikansi sebesar 0,951 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berkontribusi normal. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat dianggap valid, tidak bias, dan dapat diinterpretasikan karena ini membuktikan bahwa jumlah normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik P-Plot yang dihasilkan oleh SPSS for windows v.23. Apabila titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Normal P-Plot digunakan untuk menguji apakah residual dalam model regresi linear memiliki distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Normalitas residual diperlukan agar hasil estimasi model dan uji statistik yang dilakukan dapat dipercaya dan valid. Sumbu X dalam P-P Plot menunjukkan probabilitas kumulatif residual yang diamati, sementara sumbu Y menunjukkan probabilitas kumulatif residual yang diharapkan jika residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016).

Garis diagonal pada P-Plot berfungsi sebagai referensi untuk distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik P-Plot yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS for windows v.23. Jika titik-titik tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arahnya, maka data tersebut dapat di anggap berdistribusi normal.

Pada gambar 4.3 P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan apakah dalam suatu data model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Sehingga, jika terjadi multikolinearitas maka variabel bebas akan berkorelasi kuat dan kekuatan prediksinya akan tidak stabil.

Adapun dasar kriteria keputusan uji multikolienaritas menggunakan nilai VIF:

Jika nilai toleransi > 0,10, dan VIF < 10,00, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas

Jika nilai toleransi < 0,10, dan Jika nilai VIF > 10,00, maka terjadi gejala multikolienaritas

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.809	1.236
	Emotional intelligence	.809	1.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolienaritas

Pada tabel 4.13 diatas, hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat bahwa:

Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai tolerance yang didapat 0,623 > 0,100 dan nilai VIF 1,604 < 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi gejala (Bebas) multikolinearitas.

Untuk variabel Emotional intelligence, nilai tolerance yang didapat 0,623 > 0,100 dan nilai VIF 1,604 < 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Emotional intelligence terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi gejala (Bebas) multikolinearitas.

Maka dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen (disiplin kerja dan emotional intelligence) tidak saling berkaitan erat satu sama lain dan dapat diinterpretasikan dengan tepat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian ini merupakan faktor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien dan akurat. Dalam pengujian ini, jenis uji yang digunakan adalah uji Glejser dan Uji Scatter Plot.

Kriteria pengujian Glejser:

Jika nilai sig antara variabel independent dengan absolut residualnya > 0,05, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,105	2,845		1,794	,083
	Disiplin Kerja	,037	,088	,094	,422	,676
	Emotional Intelligence	-,119	,074	-,358	-1,603	,120

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Glejser

Dari hasil uji yang telah dilakukan, nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja 0,083 > 0,05 dan Emotional intelligence 0,120 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Emotional intelligence terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

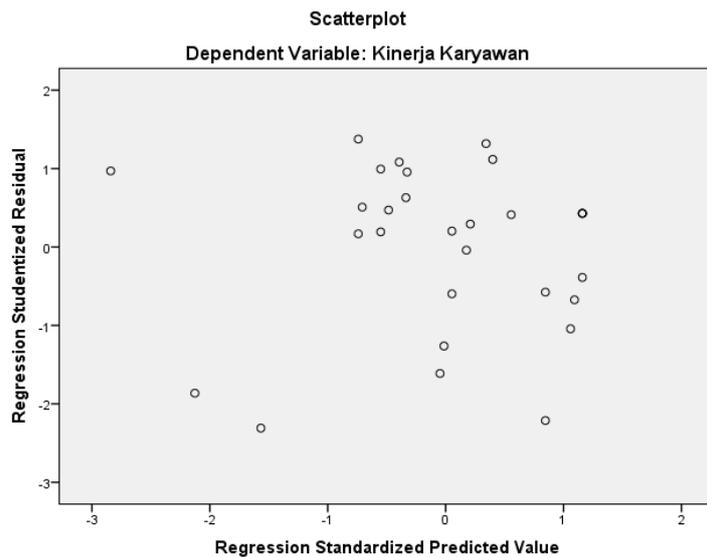
Uji Scatter Plot

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali dalam Farizka et al., 2022). Kriteria pengambilan keputusan dalam mendeteksi heteroskedastisitas dengan melibatkan grafik scatterplot adalah sebagai berikut:

Heterokedastisitas dapat terdeteksi apabila ada pola tertentu pada titik-titik data, seperti pola yang teratur (misalnya berfluktuasi atau melebar lalu menyempit), yang mengindikasikan ketidaksamaan dalam varian residual.

Tidak adanya heteroskedastisitas terlihat ketika titik-titik data tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, yang menunjukkan bahwa varian residual relative konstan.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.23 for windows, dapat dilihat melalui gambar scatterplot berikut:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Scatter Plot

Pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar angka nol dan tidak terkonsentrasi pada satu titik. Penyebaran titik-titik tersebut juga tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linear Berganda

Analisis regresi berganda di gunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen terjadi seiring dengan perubahan pada variabel independen, baik dengan kenaikan maupun penurunan nilai variabel tersebut (Sugiono, 2013). Dasar pengambilan keputusan uji regresi linear berganda dengan nilai probabilitas 0,05, dimana: Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Model regresi berganda dengan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan, serta dua variabel independen (X), yaitu disiplin kerja (X1) dan emotional intelligence (X2), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tujuan dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kontribusi setiap variabel independent terhadap variabel dependen, serta untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan dari masing-masing variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memprediksi perubahan kinerja karyawan berdasarkan perubahan pada disiplin kerja dan emotional intelligence, serta memahami hubungan antar variabel tersebut.

Untuk menguji hipotesis yang mengklaim adanya pengaruh disiplin kerja (X1) dan emotional intelligence (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.592	4.758		4.117	.000		
	Disiplin Kerja	.404	.147	.515	2.754	.010	.632	1.604
	Emotional intelligence	.089	.125	.134	.715	.480	.632	1.604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai konstanta untuk disiplin kerja (nilai β_1) sebesar 0,404 dan Emotional intelligence (nilai β_2) sebesar 0,089 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 19,592 + 0,404X_1 + 0,089X_2 + e$$

Nilai konstanta untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 19,592 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel X, yaitu disiplin kereja dan emotional intelligence, maka kinerja karyawan akan bernilai 19.592, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Koefisien regresi untuk emotional intelligence (X2) sebesar 0,089 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada emotional intelligence akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,089 dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Koefisien positif pada variabel disiplin kerja dan emotional intelligence ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini juga mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja dan emotional intelligence meningkat, dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak terlalu signifikan karena perusahaan yang kurang memperhatikan disiplin karyawan dan pelatihan penerapan kecerdasan emosional yang kurang.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing- masing variabel independent Disiplin Kerja (X1) dan Emotional intelligence (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Kriteria pengambilan keputusan uji t: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan lebih besar dari 0,05, maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Metode dalam penentuan t_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=32-2-1=29$), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,699. Berikut ini adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.592	4.758		4.117	.000		
	Disiplin Kerja	.404	.147	.515	2.754	.010	.632	1.604
	Emotional intelligence	.089	.125	.134	.715	.480	.632	1.604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5 Hasil Uji t (parsial)

Dari tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa :

Disiplin Kerja, Nilai t hitung = 2,754 > t tabel = 2.04227 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Emotional intelligence, Nilai t hitung = 0,715 < t tabel = 2.04227 dan nilai signifikansi 0,480 > 0,05, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara emotional intelligence terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) untuk variabel disiplin kerja diterima, yang menunjukkan bahwa secara individu disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, untuk hipotesis alternatif (H2) untuk variabel emotional intelligence ditolak, yang menunjukkan bahwa secara individu emotional intelligence tidak memiliki pengaruh parsial terhadap disiplin kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel independent (Disiplin Kerja dan Emotional intelligence) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

F_{tabel} diperoleh dengan df 2(n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian independent (X), diperoleh 32 - 2 - 1 = 29 dan dapat nilai sebesar 3,33. Hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.858	2	72.429	8.431	.001b
	Residual	249.142	29	8.591		
	Total	394.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Emotional intelligence, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan dalam tabel 4.17 diatas , Nilai F hitung = 8,431 > F tabel = 3,33 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Emotional intelligence secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nusa Dua diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R Square (R^2) bertujuan untuk mengetahui bagaimana sumbangan atau kontrobusi antara variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Emotional intelligence (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dengan R Square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.606a	.368	.324	2.93106

a. Predictors: (Constant), Emotional intelligence, Disiplin Kerja

Tabel 4. 7 hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,368. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X1) dan Emotional intelligence (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,8% sementara sisanya 63,2% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar dari model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa t-hitung Variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,754 > 1,699 (nilai t-tabel), dengan taraf signifikansi 0,010 < 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. (H1 Diterima)

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa t-hitung Variabel Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715 < 1,699 (nilai t-tabel), dengan taraf signifikansi 0,480 > 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Emotional intelligence terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. (H2 Ditolak).

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis simultan, Disiplin Kerja dan Emotional intelligence secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F empiris sebesar 8,431 lebih besar dari F tabel 3,33 (dengan df 2(n-k-1), 32-2-1= 29, tingkat signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. (H3 diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta untuk menjelaskan bagaimana Disiplin Kerja dan Emotional intelligence terhadap Kinerja Karyawan di PT Propernas Nusa Dua. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, makapembahasan mengenai penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan di PT Propernas Nusa Dua Simalingkar, ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,754 dengan Tingkat signifikansi 0,010 ($<0,05$), secara statistik dapat dikonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,404 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengaruh yang besar, disiplin kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan PT Propernas Nusa Dua Simalingkar. Penelitian ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pj-Tek Mandiri Kotatangerang Selatan" yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih disiplin dan pekerjaan lebih terarah. Dengan adanya disiplin kerja, para karyawan akan selalu mengikuti peraturan dan taat waktu terhadap semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan selalu menaati peraturan dan akan selalu memprioritaskan pekerjaan dan selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai aturan dan waktu yang ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan sering melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan pekerjaannya akan terbengkalai karena tidak sesuai waktu yang ditetapkan sehingga tentunya akan terkena sanksi dari perusahaan. Misalnya, seorang karyawan pemasaran yang mematuhi peraturan dan selalu mencapai aturan target yang dibuat setiap bulan tentunya akan mendapat hadiah atau reward berupa fee tambahan untuk karyawan itu. Justru sebaliknya, jika karyawan tidak mematuhi aturan perusahaan dan selalu mengabaikan target yang ditetapkan, tentunya perusahaan akan memberikan sanksi dan pemotongan fee karyawan.

Searah dengan identifikasi masalah pada latar belakang, yang menyatakan bahwa Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kepatuhan para karyawan terhadap peraturan dan SOP. Keataatan para karyawan terhadap disiplin kerja dan SOP tentu juga didorong terhadap ketegasan perusahaan dalam menegakkan peraturan dan SOP yang ditetapkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Propernas Nusa Dua. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja, di mana semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai

tenggat waktu. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Di sisi lain, rendahnya disiplin kerja terbukti menjadi salah satu faktor penghambat dalam pencapaian kinerja optimal, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas tim dan mengganggu alur kerja perusahaan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran disiplin kerja sebagai faktor utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di perusahaan properti seperti PT Propernas Nusa Dua, yang sangat bergantung pada ketepatan waktu, kualitas pelayanan, serta komitmen karyawan terhadap standar kerja yang tinggi.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Silitonga, 2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena adanya keadilan dalam pemberian sanksi tegas, ketegasan bagi seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan peraturan perusahaan. PT Propernas Nusa Dua Simalingkar masih mengalami penurunan disiplin kerja dalam ketaatan kerja, dimana karyawan tidak mencapai target yang ditentukan, tidak mengerjakan proyek yang diberikan, ataupun tidak mengikuti event yang sudah direncanakan perusahaan. Kemudian dalam ketaatan waktu, misalnya karyawan tidak hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, terlambat atau tidak hadir saat giliran piket tiap minggunya, dan lain sebagainya.

Jika perusahaan mampu menerapkan dan meningkatkan disiplin kerja pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan dan meningkatkan disiplin kerja pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar maka akibatnya kinerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga memperlambat dan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Emotional intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar

Berdasarkan hasil penelitian di PT Propernas Nusa Dua, emotional intelligence tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis data yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,715 dengan tingkat signifikansi 0,480 yang berada di atas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, secara statistik emotional intelligence tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan nilai Koefisien sebesar 0,089 atau 8,9 % menunjukkan bahwa emotional intelligence memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Propernas Nusa Dua. Namun, karena t-hitung sebesar 0,715 dan nilai signifikansi 0,480 dimana itu melebihi 0,05 maka variabel emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan secara statistik.

Namun pada dasarnya, emotional intelligence memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anugrah et al., 2025) Emotional Intelligence (EI) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini memberikan pemahaman bahwa emotional intelligence yang baik dibuktikan dengan kemampuan beradaptasi dengan orang lain dan sifat yang dapat dipercaya oleh orang lain, sehingga ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara subjektif. Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa emotional intelligence akan

memiliki pengaruh apabila memiliki mediator yang menghubungkan variabel emotional intelligence dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Propernas Nusa Dua. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikan pada variabel emotional intelligence terhadap kinerja, di mana adanya semakin rendahnya emotional intelligence yang dimiliki karyawan, maka semakin buruk pula kinerja yang ditunjukkan. Emotional intelligence tercermin dari kecerdasan mengontrol emosi, tingkat empati, kesadaran diri, dan motivasi diri. Tidak adanya pengaruh signifikan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tidak memperhatikan dan menerapkan variabel emotional intelligence dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan dari hasil survei yang menyatakan bahwa karyawan belum pernah mempelajari atau mengetahui tentang penerapan kecerdasan emosional (emotional intelligence). Hasil penelitian ini, yang menunjukkan emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menjadi bukti bahwa kurangnya pemahaman dan pelatihan dari perusahaan tentang perlunya penerapan emotional intelligence (kecerdasan emosional) bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afrilia, 2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalah komplain yang sering diajukan terkait dengan komplain bangunan seperti talang bocor, pintu rusak, panel kelistrikan, jalan rusak, saluran air buntu. Semua komplain dari konsumen ini tentu akan mempengaruhi emosional karyawan dalam bekerja. Sehingga perlu dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang kurang mampu mengontrol emosi pada waktu berhadapan dengan pelanggan yang melakukan komplain. Kepala divisi selalu memberikan arahan serta semangat kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal terutama ketika ada pelanggan yang melakukan komplain dengan nada bicara yang tinggi. Hal ini juga perlu ditetapkan di PT Propernas Nusa Dua Simalingkar, karena para karyawan tentu akan menghadapi semua tingkah dan keluhan para konsumen yang akan berhubungan dengan emosional karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Emotional intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Disiplin Kerja dan Emotional intelligence secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 8,431 lebih besar dari F-tabel 3,33 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel (disiplin kerja dan emotional intelligence) memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square yang sebesar 0,368 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Emotional intelligence terhadap Kinerja Karyawan sudah termasuk tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Propernas Nusa Dua Simalingkar, menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Propernas Nusa Dua. Selain itu, emotional intelligence juga masih rendah, ditandai dengan beberapa beberapa karyawan masih sedikit dengan acuh tak acuh dengan cara mereka menanggapi calon konsumen yang datang, terkadang mereka belum mampu memahami baik para calon konsumen. Oleh

karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru dalam meningkatkan disiplin kerja dan emosional karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dari hasil survey yang dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan PT Propernas Nusa Dua Simalingkar, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, emotional intelligence tidak memiliki pengaruh signifikan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran perusahaan dan karyawan terkait pentingnya memperhatikan kontrol emosional diri saat bekerja. Beberapa responden yang mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan edukasi tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam bekerja, dan tidak adanya pelatihan yang diberikan perusahaan tentang kecerdasan emosional membuat karyawan tidak menyadari pentingnya emotional intelligence pada saat bekerja. Hasil ini membuktikan emotional intelligence memerlukan perhatian lebih untuk diperbaiki guna memperbaiki kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan emotional intelligence memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan saat mereka berinteraksi satu sama lain. Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mengerti dan mematuhi peraturan dan SOP yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan sudah mengerti tentang peraturan dan SOP yang diberikan perusahaan tentunya, mereka akan berusaha untuk mematuhi peraturan tersebut. Kemudian, dengan adanya dukungan positif dari perusahaan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang akan memperbaiki kinerja mereka saat melakukan pekerjaan. Disisi lain, emotional intelligence juga memainkan peran yang sama. Karyawan yang memiliki kontrol emosional yang baik saat bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Kecerdasan emosional ini akan membuat karyawan lebih tenang dan lebih rileks dalam menghadapi para konsumen sehingga membuat konsumen nyaman. Jika kedua elemen ini (disiplin kerja yang tinggi dan emotional intelligence yang kuat) terjalin dengan baik, maka kinerja akan menjadi lebih produktif dan meningkat. Disiplin kerja akan memperkuat kepatuhan dan ketaatan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka yang akan mempengaruhi kontrol emosional karyawan dalam menghadapi konsumen. Sebaliknya, meskipun karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, namun karyawan tidak memiliki kecerdasan dan kontrol emosi yang baik dalam menghadapi konsumen, kinerja mereka dapat terpengaruh dan mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, keduanya memiliki pengaruh yang saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Propernas Nusa Dua secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nusa Dua:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nusa Dua, berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_1 diterima).
2. Variabel emotional intelligence berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nusa Dua Simalingkar,

berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua yang dirumuskan peneliti tidak dapat diterima (H_2 ditolak).

3. Variabel disiplin kerja dan emotional intelligence secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Propernas Nus Dua, berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_3 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Propernas Nusa Dua Simalingkar

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal tersebut ditandai dengan seringnya target yang diterapkan tiap bulan tidak tercapai dan tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Propernas Nusa Dua Simalingkar yaitu penting bagi manajemen perusahaan dan untuk lebih tegas dalam menegakkan peraturan dan SOP yang sudah dibentuk oleh perusahaan serta perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan dan kepedulian terhadap setiap karyawan agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Ini dapat dicapai dengan pemberian reward kepada karyawan yang memtauhi dan mencapai target perusahaan, dan memberikan motivasi dan dorongan pada karyawan yang tidak mencapai serta memberikan sanksi tegas bagi yang tidak dapat memenuhi target dan melanggar peraturan dan SOP.

Berdasarkan penelitian mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang masih rendah ditandai dengan masih adanya para karyawan yang melanggar peraturan dan tidak taat terhadap SOP yang diterapkan oleh perusahaan. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu perusahaan harus lebih tegas menerapkan semua peraturan dan terus melakukan evaluasi terus menerus untuk mengetahui peningkatan disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya evaluasi, tentunya perusahaan akan tahu bagaimana kemajuan disiplin kerja karyawan dan dengan adanya evaluasi tentunya karyawan akan lebih sadar terhadap disiplin kerja dan akan taat dan lebih disiplin.

Berdasarkan penelitian mengenai variabel Emotional intelligence (X2) bahwa emotional intelligence berpengaruh positif namun tidak signifikan, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan para karyawan emotional intelligence dimana seharusnya emotional intelligence memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu, perusahaan harus lebih memperhatikan penerapan emotional intelligence untuk para karyawan. Dimana, karyawan yang pekerjaan menghadapi banyak orang dan tentunya tiap orang memiliki sifat yang berbeda, maka karyawan perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam menghadapi para konsumen. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dan lebih memperhatikan penerapan emosional para karyawan. Hal ini dapat dimulai dengan

melakukan evaluasi dan memberikan pelatihan emosional sehingga karyawan mengerti bagaimana pentingnya penerapan emotional intelligence oleh karyawan terhadap konsumen saat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dan variabel mediasi atau intervening yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel self-efficacy, organizational culture, leadership, kepuasan kerja atau variabel lain yang berbeda dari penelitian yang dilakukan ini, guna memberikan sumber informasi baru untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti dalam Suatu Organisasi* (A. Ikhsan, Ed.; pertama, Vol. 1). Madenatera.
- Agustini, F., & Harmen, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). UNIMED PRESS.
- Busro, M. (2023). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia* (I. Fahmi & Riefmanto, Eds.; Edisi Pertama, Vol. 1). Kencana Prenadamedia Group.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3.47>
- Eka, N., Elkhori, M., Wahyu, E., & Budianto, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi (Studi Pada Bank KCS Malang). *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 13(2), 468–478. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6338>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (A. Tejokusumo, Ed.; 9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, M. J., & Syahril, H. (2021a). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Girsang, M. J., & Syahril, H. (2021b). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1

- Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan Emosional dan Ahli Bahasa* (1st ed.). Gramedia Pustaka.
- Helmi, A. Fadilla. (2020). *Disiplin Kerja*. In *Buletin Psikolog* (Vol. 2, Issue 2). Universitas Gadjah Mada.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240–250.
- Metodologi Penelitian Kuantitatif. (2019). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Moehersono. (2014). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik* (1st ed., Vol. 12). PT RajaGrafindo Persada.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Journal Unimush*, 2(1), 141–155. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Oktara, T. W. (2023). *Kecerdasan Emosional (Teori dan Aplikasi)* (Y. D. B. Doho, Ed.; first, pp. 31–39). Widina Media Utama. www.freepik.com
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Pamungkas, B. (2023). Pengaruh Emotional intelligence Dan Spiritual Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Adhi Karya Tbk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 467–482. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4382>
- Pangestu, N. R., Rani, S. D., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Prayogi, A. M., Lesmana, Taufik M., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670. <https://doi.org/https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

- Putri Mukhlisa, Sindi Yohenda, Ulfa Yanti, & Linda Yarni. (2023). Kecerdasan Emosional/Emotional intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Riza, R. A., & Mutiarni, R. (2022). Kinerja Karyawan UMKM di Masa Pandemi Covid-19 : Systematic Literature Review (SLR). *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 79–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.8>
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>
- Setiawan, R. (2022). Penilaian Kinerja Karyawan. In Suwandi (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi (Cetakan Pertama, Vols. 978-623-487-444-0, p. 57)*. CV Eureka Media Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti, Eds.; 5th ed.)*. PT Bumi Aksara.
- Sudiartini, N. W. A. (2024). Emotional intelligence. In S. Simatupang (Ed.), *Pengantar Kecerdasan Emosional (1st ed., p. 1)*. CV Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (19th ed.)*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (19th ed.)*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffrey, Ed.; 6th ed.)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tri Sulistiani, Enas Enas, & Aini Kusniawati. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2), 136–143. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2527>
- Triono, freddy. (2024). Kecerdasan Emosional. In S. Simatupang (Ed.), *Kecerdasan Emosional (first, pp. 269–293)*. CV Eureka Media Aksara.
- Utami, N. M., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional intelligence Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 749–758. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.172>
- Utomo, P. (2021). *KINERJA KARYAWAN (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) (M. A. Firdaus, Ed.; 1th ed.)*. Kresna Bina Insan Prima.
- Yulianto, A., & Akimas, H. N. (2022). Pengaruh Penggunaan Kecerdasan Intelektual (IQ), Emosional (EQ) Dan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat (Studi

Pada Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan). JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 14(1), 421–434. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen>.