

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabang Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Hr Mohammad

Achmad Ferdy Mahardian, M Sihab Ridwan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding author : M Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini mencermati dampak Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, & analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan metode analisis data yang diterapkan pada penelitian ini. Uji T dan Uji F digunakan untuk Uji Hipotesis.

Penelitian mendapatkan hasil yang membuktikan dalam uji T secara parsial, Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2), & Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad. Koefisien determinasi menunjukkan sebesar 0,612%, mengindikasikan bahwa 61,2% variasi dalam Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2), & Komitmen Organisasi (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y),

sementara sisa lainnya, sebesar 38,8 %, dipengaruhi beberapa faktor lainnya yang tidak dikaji di penelitian ini. Perolehan hasil dari uji T (Uji Parsial), dapat ditarik kesimpulan yaitu Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh secara bersamaan di kinerja pegawai (Y) dengan jumlah signifikansi 0,081, melebihi 0,05. Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh penting pada kinerja pegawai (Y) jumlah signifikansi 0,000, kurang dari 0,05. Namun, Komitmen Organisasi (X3) berdampak positif pada kinerja pegawai (Y), meskipun tidak signifikan, yang mendapatkan jumlah signifikansi 0,254, lebih dari 0,05.

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi ini, dibutuhkan SDM yang dapat bekerja secara aktual dan produktif agar seluruh target kerja yang dipaksakan oleh asosiasi kepada perwakilan dapat tercapai. Untuk menggarap organisasi, diperlukan prestasi di setiap wilayah penting yang mempengaruhi prestasi. Kemampuan untuk memahami orang-orang pada intinya kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi otoritas yang tinggi, ditopang oleh pengawasan yang besar, diharapkan dapat semakin

mengembangkan eksekusi yang representatif. Tindakan yang diambil berdampak pada kinerja pegawai. Eksekusi muncul dari pelatihan formal, namun dari latihan kerja di lapangan. Eksekusi muncul dari kelas pengajaran yang berbeda untuk perwakilan fungsional dan pendidikan untuk eksekutif organisasi. Pengembangan teknis memiliki tujuan yaitu agar dapat meningkatkan konsep dan strategi pada perencanaan & pengembangan potensi suatu perusahaan. Sementara itu, pengembangan pendidikan dan pengembangan operasional memiliki tujuan yaitu agar dapat meningkatkan hasil yang efektif. Untuk memperluas implementasi ini, para pemimpin perlu secara aktif menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah dipercayakan kepada mereka.

Menurut Wahyuni dalam Evengelista et al (2022), Kinerja merujuk pada pencapaian kerja atau output yang diperoleh oleh seorang individu, mencakup baik aspek kuantitas & kualitas, yang didapat pegawai pada rentang waktu tertentu dan bertanggung jawab dalam menjalani tugas yang telah diserahkan kepada mereka. Berdasarkan fakta dilapangan, hasil dari artikel Kompas menyatakan Kinerja karyawan mencakup kemampuan, keterampilan, dan kompetensi, serta kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai pada pelaksanaan tugas & tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan dalam menjalankan tugas di perusahaan. Prestasi karyawan dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai, menunjukkan seberapa baik atau buruk mereka melaksanakan tugas tersebut. Maka dalam penelitian ini akan dianalisis penyebab hasil dari kinerja karyawan dengan menggunakan dasar teori *Social Exchange*.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) merupakan suatu kerangka kerja yang diterapkan dalam ilmu sosial untuk menguraikan partisipasi individu dalam interaksi sosial serta alasan di balik keputusan mereka untuk terlibat dalam hubungan tersebut. Pusat perhatian utama dari teori ini adalah pada proses pertukaran sumber daya, termasuk yang bersifat materi maupun non-materi, yang menjadi dasar bagi interaksi sosial.

George C. Homans pertama kali mengembangkan Dasar Teori Pertukaran Sosial pada tahun 1958, dan setelahnya, teori tersebut diperluas lebih lanjut oleh Peter M. Blau. Teori ini bermula dari asumsi bahwa individu secara rasional memilih tindakan-tindakan yang akan memberikan manfaat kepada mereka

dan menghindari tindakan yang berpotensi merugikan dalam konteks interaksi sosial. Konsep sentral dalam Teori Pertukaran Sosial adalah pertukaran sumber daya yang terjadi antara individu atau kelompok. Sumber daya ini mencakup berbagai hal, seperti uang, waktu, dukungan emosional, dan informasi. Pertukaran sumber daya ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh manfaat atau kepuasan tertentu.

Evaluasi kinerja karyawan tidak bergantung pada keahlian kerja yang optimal saja, melainkan juga pada keterampilan untuk memahami, mengendalikan diri sendiri & keterampilan dalam membangun hubungan interpersonal. Daniel Goleman merujuk pada kemampuan tersebut sebagai kecerdasan emosional. Ia menyatakan bahwa meskipun kecerdasan intelektual memiliki kontribusi sekitar 20% terhadap faktor yang memengaruhi keberhasilan seseorang di kehidupan, 80% sisanya berisi penuh dengan kekuatan tambahan, seperti kecerdasan emosional.

Menurut Goleman dalam Setiawan et al. (2022), kecerdasan emosional mencakup keterampilan dan kapasitas individu dalam mengerti perasaan diri sendiri & orang lain, mengelola emosi pribadi & orang lain, serta menjalani interaksi sosial. Menurut pemahaman yang disampaikan oleh para ahli, kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kapabilitas individu

yang dapat mengingat, memahami, menstimulasi, dan mengatur emosi sehingga mampu membimbing pikiran dan tindakan baik pada dirinya sendiri maupun orang lain.

Akhir dari gambaran di atas adalah kemampuan mengapresiasi manusia secara lebih dalam sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan bekerja dengan sukses, serta daya tanggap yang mendalam sebagai sumber energi data, asosiasi, dan dampak kemanusiaan. Jika perilaku tersebut mengarah pada tujuannya, kecerdasan emosional dapat membantu memenuhi target dengan mendapatkan keuntungan optimal & menggunakan kemampuan terbaiknya agar mencapai efektivitas kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang kuat dan internal, dorongan untuk melakukan sesuatu akan tinggi. Seseorang akan menunjukkan hasil yang baik dalam pekerjaannya jika kecerdasan emosional termanifestasi dalam tindakannya. Sebaliknya, kurangnya kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman dan berdampak negatif pada hasil kerja. Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya mempertimbangkan kecerdasan emosional, tetapi juga memperhatikan

tingkat kedisiplinan dalam lingkungan kerja, yang juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Pranitasari dan Khotimah pada jurnalnya, mengatakan Disiplin kerja yaitu instrumen yang dipergunakan pengelola dalam melakukan komunikasi dengan pegawai mereka bersedia untuk mengubah moral dan berupaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu mematuhi seluruh kebijakan perusahaan & norma-norma sosial yang berlaku” (2021:23).

Disiplin kerja memiliki peran penting yaitu agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan dapat diperkuat oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan seseorang pada suatu organisasi & didasarkan pada keyakinan karyawan terhadap prinsip organisasi. Ini melibatkan keyakinan pekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuan & loyalitas untuk tetap berada di organisasi. Idealnya, setiap individu harus berkomitmen terhadap suatu organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi kepada organisasinya akan lebih memprioritaskan tugasnya dan menempatkan kepentingan organisasinya diatas segalanya (Najib et al., 2022). Komitmen ini tercermin dalam pencapaian dan prestasi di perusahaan, di mana fokus karyawan terletak pada pekerjaannya sambil

memprioritaskan kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasional bertujuan untuk memperkuat motivasi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Lebih dari sekadar loyalitas, komitmen ini mencakup keterlibatan aktif karyawan dengan organisasi, di mana mereka berkontribusi dengan energi & bertanggung jawab dalam membantu tercapainya keberhasilan organisasi. Jika karyawan merasa terikat oleh prinsip - prinsip yang dipegang oleh organisasi, mereka cenderung akan puas dengan pekerjaannya yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Komitmen organisasional juga dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, di mana karyawan merasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Ivancevich, et al., seperti yang dikutip dalam Priansa 2018:233).

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk diketahui sebagai Bank Jatim, yakni perusahaan yang beroperasi dalam sektor perbankan milik daerah Jawa Timur. Perusahaan ini mengoperasikan 48 kantor cabang, 209 kantor kas, 172 kantor cabang, & terakhir 777 ATM, sebagian besar berlokasi di kawasan Jawa Timur.

Bank Jatim cabang Hr. Muhammad yang berlokasi di Dukuh Pakis, Jl. Mayjen HR. Muhammad No.29, Pradahkalikendal, Kec. Sukomanunggal, Surabaya adalah salah satu cabangnya. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang telah diadaptasi sesuai dengan objek penelitian. Harapan dari penelitian ini dapat memperluas pandangan yang berharga mengenai pentingnya kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Aspek-aspek ini memainkan peran krusial dalam mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka, sehingga kinerja yang dihasilkan tetap optimal. Kurangnya komitmen organisasi dari karyawan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja. Dengan demikian, eskalasi kecerdasan emosional dan disiplin kerja sangat penting bagi memelihara komitmen kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

Berlandaskan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan pada penelitian ini yakni :

1. Apakah Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh signifikan akan kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Hr. Muhammad ?
2. Apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh penting pada kinerja pegawai

pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Hr. Muhammad ?

3. Apakah Komitmen Organisasi memberikan pengaruh penting pada kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Hr. Muhammad ?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Hr. Muhammad ?

TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) merupakan suatu kerangka kerja yang diterapkan dalam ilmu sosial untuk menguraikan partisipasi individu dalam interaksi sosial serta alasan di balik keputusan mereka untuk terlibat dalam hubungan tersebut. Pusat perhatian utama dari teori ini adalah pada proses pertukaran sumber daya, termasuk yang bersifat materi maupun non-materi, yang menjadi dasar bagi interaksi sosial.

George C. Homans pertama kali mengembangkan Dasar Teori Pertukaran Sosial pada tahun 1958, dan setelahnya, teori tersebut diperluas lebih lanjut oleh Peter M. Blau. Teori ini bermula dari asumsi bahwa individu secara rasional memilih tindakan-tindakan yang akan memberikan manfaat kepada mereka dan menghindari tindakan yang berpotensi merugikan dalam konteks interaksi sosial. Konsep sentral dalam Teori Pertukaran Sosial adalah pertukaran sumber daya yang terjadi antara individu atau kelompok. Sumber daya ini mencakup berbagai hal, seperti uang, waktu, dukungan emosional, dan informasi. Pertukaran sumber daya ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh manfaat atau kepuasan tertentu.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Setiawan et al. (2022), kecerdasan emosional mencakup keterampilan dan kapasitas individu dalam mengerti perasaan pribadi ataupun individu lain, mengelola emosi pribadi dan orang lain, serta menjalani interaksi sosial. Menurut pemahaman yang disampaikan oleh para ahli, kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kapabilitas individu yang dapat mengingat, memahami, menstimulasi, dan mengatur emosi sehingga mampu membimbing pikiran dan tindakan baik pada dirinya sendiri maupun orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:23) Disiplin kerja yaitu instrumen yang dipergunakan pengelola dalam melakukan komunikasi dengan pegawai mereka yang bersedia untuk mengubah moral dan sebagai upaya demi meningkatkan kesadaran & kesediaan individu mematuhi seluruh kebijakan perusahaan & norma-norma sosial yang berlaku.

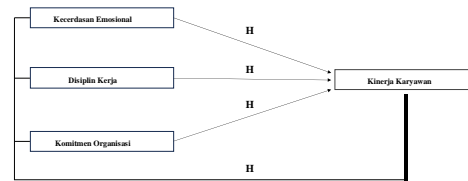
Komitmen Organisasi

Ivancevich, et al. menyatakan Komitmen organisasional juga dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, di mana karyawan merasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Prinsa dalam Junifa, 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Wahyuni dalam Evengelista et al (2022), Kinerja merujuk pada pencapaian kerja atau output yang diperoleh oleh seorang individu, mencakup baik aspek kuantitas & kualitas, yang didapat pegawai pada jangka waktu tertentu pada saat menjalankan tugas yang diserahkan kepada mereka.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Terdapat rumusan hipotesis penelitian pada kerangka konseptual diatas, yakni :

1. Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.
2. Disiplin kerja memberikan pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.
3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.
4. Kecerdasan emosional, disiplin kerja & komitmen organisasi bersamaan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah kerangka penelitian yang menetapkan parameter penelitian, mempersempit permasalahan, dan menentukan batasan-batasan dalam area penelitian. Untuk memastikan penelitian ini memiliki arah yang jelas dan mampu mengatasi kemungkinan penyimpangan, diperlukan batasan-batasan yang terdefinisi dengan jelas dalam cakupan penelitian. Batasan tersebut melibatkan pengkajian tentang dampak Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini berlokasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad. Rentang waktu penelitian berlangsung mulai dari bulan September 2023 hingga bulan Desember 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian kuantitatif didefinisikan yaitu penelitian yang mengumpulkan informasi berbentuk angka-angka & dianalisis menggunakan metode statistik.

Menurut Sugiyono dalam Adiputra et al. (2021:241) “Metode penelitian kuantitatif memiliki arti yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dilakukan dalam meneliti populasi atau sampel yang dipilih”. Biasanya teknik pengumpulan sampel dibuat dengan random, analisis data berupa kuantitatif atau statistik dan instrumen penelitian, merupakan pengumpulan data yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis sudah ditentukan (Siyoto & Sodik, 2015:19).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini meliputi 51 pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang HR. Muhammad. Untuk menetapkan sampel, digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang mana semua populasi dilibatkan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah keseluruhan populasi, yang disebut sebagai sensus, yaitu 51 orang pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang HR. Muhammad.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas membuktikan nilai r tabel pada penelitian ini, ketika derajat kebebasan (dF) adalah $n - 2 = 48$ memiliki

tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebanyak 0,278. Nilai r dihitung untuk poin-poin pernyataan di variabel Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, & Kinerja Pegawai ternyata lebih banyak dibanding nilai r tabel. Hasil dari ini, diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan dianggap valid pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel ketika *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada α kritis yang sebesar : 0,70

- Kecerdasan Emosional : 0,741
- Disiplin Kerja : 0,733
- Komitmen Organisasi : 0,709
- Kinerja Karyawan : 0,740

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84364293
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.056
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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.

Pengujian normalitas di nilai residual dari persamaan regresi memberikan hasil nilai Kolmogorov-Smirnov sebanyak 0,098, memiliki peluang sebanyak 0,200 yang lebih

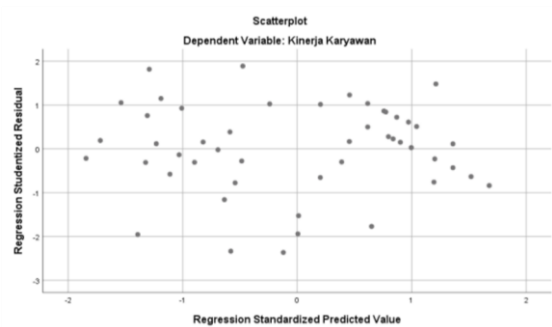
tinggi daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, diperoleh nilai residual memiliki distribusi yang bersifat normal.

Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	0,699	1,430
	Disiplin Kerja	0,631	1,584
	Komitmen Organisasi	0,872	1,146

Dengan merujuk pada ilustrasi di atas, dapat dilihat variabel X1 mempunyai Tolerance sebanyak 0,699 dan VIF sebanyak 1,430. Sementara itu, dalam penelitian ini, variabel X2 menunjukkan Tolerance sebanyak 0,631 dengan VIF sebanyak 1,584. Variabel X3 pada penelitian ini memiliki Tolerance sebanyak 0,872 dengan VIF sebesar 1,146. Dari 3 variabel tersebut, dapat diperhatikan nilai Tolerance masing-masing melampaui 0,1 & nilai VIF berada di bawah 10. Hasil simpulan dari temuan ini adalah tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Dari ilustrasi di atas, dapat disimpulkan yaitu tidak diperoleh heteroskedastisitas, sebab tidak terlihat pola yang konsisten & titik-titik tersebar secara merata pada kedua sisi nilai 0.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	5.812	4.542		1.280
	Kecerdasan Emosional	.164	.092	.196	1.782
	Disiplin Kerja	.367	.062	.685	5.929
	Komitmen Organisasi	-.147	.127	-.114	-1.155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari gambar diatas maka model persamaan regresinya, yakni :

$$Y = 5,812 + 0,164X_1 + 0,367X_2 + -0,147X_3 + e$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan yang memaparkan hal berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang tercatat adalah sejumlah 5,812, dengan nilai positif yang menandakan perubahan arah. Dengan maksud lain, jika variabel Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi memiliki nilai nol, kinerja pegawai akan mencapai 5,812 atau lebih dari nol.
2. Koefisien untuk variabel Kecerdasan Emosional yakni sebanyak 0,164, dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa eskalasi satu-satuan di variabel Kecerdasan Emosional

akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,164, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien pada variabel Disiplin Kerja yakni berjumlah 0,367, dengan nilai positif. Ini terbukti bahwa eskalasi satu satuan pada variabel Disiplin Kerja dapat menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,367, dengan anggapan tetapnya variabel lain.
4. Koefisien untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebanyak -0,147, dengan nilai negatif. Artinya, turunnya satu-satuan di variabel Komitmen Organisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebanyak -0,147, dengan hoptesis variabel lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.280	.207
	Kecerdasan Emosional	1.782	.081
	Disiplin Kerja	5.929	.000
	Komitmen Organisasi	-1.155	.254

- Hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai t hitung dengan jumlah 1,782, yang lebih banyak dari nilai kritis t tabel sebanyak 1,67866. Dengan demikian, diperoleh variabel Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh penting pada kinerja pegawai.
- Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung dengan jumlah 5,929, melebihi nilai

kritis t tabel dengan jumlah 1,67866. Dengan demikian, mendapatkan hasil variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh penting bagi kinerja pegawai.

- Sebaliknya, Komitmen Organisasi (X3) membuktikan nilai t hitung dengan jumlah -1,155, yang lebih rendah dibanding nilai kritis t tabel sebanyak 1,67866. Dengan demikian, diperoleh hasil variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, namun tidak signifikan.

Uji f Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.968	3	87.656	24.210	.000 ^b
	Residual	166.552	46	3.621		
	Total	429.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

Diperoleh nilai signifikansi F sebanyak 0,000, artinya lebih rendah dibanding tingkat signifikansi 0,05. Hal ini memberikan bukti model regresi yang dipilih pada penelitian ini dianggap sesuai untuk medeskripsikan dampak dari variabel bebas, yakni Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi pada variabel terikat, adalah Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebanyak 24,210, yang melebihi nilai kritis F tabel sebesar 2,80. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan pada

uji F, memperoleh hasil yaitu hipotesis nol (Ho) ditolak & hipotesis alternatif (Ha) diterima. Temuan tersebut membuktikan secara bersamaan, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi berpengaruh di Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.587	1.90281

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

Diperoleh nilai R Square & Adjusted R Square dalam penelitian ini. Karena penelitian ini memanfaatkan model regresi linier berganda, nilai R Square sebanyak 0,612 dilakukan agar dapat mengukur pengaruh atau tingkat korelasi variabel terikat & variabel bebas. Angka ini mengindikasikan bahwa sekitar 61,2% dari variasi dalam variabel Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi berkontribusi pada variasi dalam variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Sisanya, sekitar 38,8% dipengaruhi faktor yang tidak ada pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan

Pada hasil uji t parsial, nilai signifikansi Kecerdasan Emosional sebanyak 0,081 dan lebih tinggi dibanding 0,05. Dengan demikian, memperoleh hasil yaitu hipotesis alternatif (Ha) ditolak & hipotesis nol (Ho) diterima. Variabel X1 mendapat nilai t sebanyak 1,782, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1,67866. Hal ini terbukti Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh penting pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.

Temuan ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya oleh (Ramadhana & Ratnawati, 2022) "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening (Studi pada kantor PT. Bess Finance Cabang Semarang)". Tujuan penelitian tersebut adalah melakukan analisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai dengan komitmen afektif selaku variabel intervening. Penelitian tersebut melibatkan pegawai PT. BESS Finance Cabang Semarang, dengan jumlah sampel 100 orang sebagai populasinya. Metode kuantitatif analisis deskriptif & alat analisis multivariat di penelitian tersebut yaitu Smart Partial Least Square (PLS) 3.3.3 sebagai program aplikasinya.

Penelitian tersebut mendapatkan hasil Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang baik & penting pada komitmen afektif serta memberikan pengaruh positif & penting pada kinerja pegawai. Selain itu, terbukti bahwa komitmen afektif membantu mengatur hubungan antara Kecerdasan Emosional & kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t parsial, Disiplin Kerja mendapat nilai signifikan sebanyak 0,000 yang lebih rendah dibanding 0,05. Dengan demikian, memperoleh hasil hipotesis nol (Ho) ditolak & hipotesis alternatif (Ha) diterima. Variabel X2 memiliki nilai t sebesar 5,929, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1,67866. Hal ini memberikan bukti Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara penting pada kinerja pegawai di PT. BankPembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.

Temuan ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya oleh (Muhyadin, 2019) "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional, & motivasi

kerja secara segmental & simultan pada kinerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki sampel dengan melibatkan 30 informan, dan kuesioner dipilih untuk mengumpulkan data. Teknik analisis yang dipilih yakni analisis regresi linear berganda.

Didapatkan hasil dari penelitian tersebut yang membuktikan yakni secara universal, disiplin kerja & komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh baik pada kinerja pegawai. Selain itu, secara bersamaan, disiplin kerja, komitmen organisasional, & motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di perusahaan Bakpia Japon.

Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan

Dari hasil dari uji t parsial, Komitmen Organisasi mendapatkan jumlah nilai yang signifikan sebanyak 0,254, yang lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, diperoleh hasil hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Variabel X3 memiliki nilai t dengan jumlah -1,155, lebih rendah dibanding nilai t tabel yaitu 1,67866. Hal ini terbukti Komitmen Organisasi

memberikan pengaruh, akan tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sinaga, 2018) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Bank BNI Medan". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi & menganalisis bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, & komitmen organisasi berdampak pada kinerja pegawai Bank BNI Medan. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 60 pegawai outsourcing Bank BNI Medan dan metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan data yang dipilih. Observasi, kuesioner & studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian tersebut.

Penelitian tersebut mendapatkan hasil yaitu membuktikan secara bersama-sama, motivasi, disiplin kerja, & komitmen organisasi memiliki pengaruh baik & penting pada kinerja pegawai outsourcing Bank BNI Medan. Secara universal, variabel motivasi, disiplin kerja, & komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif & penting pada kinerja pegawai. Dengan melakukan ujian koefisien determinasi yang diselaraskan (*Adjusted R square*), memperoleh nilai

sebanyak 0,540, artinya 54% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, & komitmen organisasi, sementara sisa lainnya yaitu 46% dapat dipengaruhi faktor lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian yang melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data terkait Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad, ditarik simpulan yakni :

1. Kecerdasan Emosional, setelah melalui uji & analisis, dapat dibuktikan yaitu memberikan pengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.
2. Disiplin Kerja, setelah melalui uji dan analisis, terbukti memberikan pengaruh penting pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.
3. Komitmen Organisasi, setelah melalui uji & analisis, dapat dibuktikan memberikan pengaruh

tapi tidak signifikan pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad, namun tidak signifikan secara statistik.

4. Secara simultan, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terbukti memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Hr. Muhammad.

Temuan ini mencerminkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan secara individual maupun secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan pengamatan dan penelitian ini, terdapat saran terutama mengingat adanya beberapa kekurangan, yakni :

1. Bagi Perusahaan:

Perusahaan disarankan agar terus mengamati & memajukan aspek Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, & Komitmen Organisasi. Peningkatan di ketiga aspek ini diharapkan dapat berkontribusi positif pada Kinerja Karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai lebih efektif.

2. Bagi Peneliti Berikutnya :

Peneliti berikutnya diberikan saran untuk:

- Menambahkan variabel bebas lainnya selain Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi, agar penelitian dapat lebih komprehensif.
- Mengeksplorasi variabel independen lainnya yang mungkin mempengaruhi Kinerja Pegawai, yang tidak dicakup pada penelitian ini.
- Memperluas populasi penelitian dan menggunakan sampel yang lebih besar untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.
- Melakukan penelitian pada populasi yang berbeda guna yang memperoleh pemahaman lebih luas mengenai sejumlah faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Dari saran ini, diharapkan dapat membagikan kontribusi positif untuk mengembangkan penelitian di waktu kelak dan memberikan wawasan yang lebih holistik terkait beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, I. S., Trisnadewi, N. W., & Oktaviani, N. P. W. (2021). *Metode Penelitian Kesehatan* (R.

Watrianthos & J. Simarmata (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Avengalista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epon Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>

Junifa, R. (2019). Universitas Muhammadiyah Pontianak. Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. In *Repository Univesitas Sanata Dharma*.

Najib, Said, M., & Dandu, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cash Flow*, 1(1), 119–130.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). *Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pt Bess Finance Cabang Semarang). 11, 1–22.*

Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Beben, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 12(1), 156–172.*
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253>

Sinaga, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Bni Medan.*

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In Ayup (Ed.), *digilib.unibba.ac.id* (1 ed.). Literasi Media.