

Kompetensi Kecerdasan Emosional, Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas Satu Khusus TPI Jakarta Utara

Competency of Emotional Intelligence, Discipline and Work Motivation in Influencing the Performance of First-Class Immigration Office Employees, TPI North Jakarta

Ris Handayani¹, Siti Laela^{2*}, Eka Giovana Asti³

Universitas IPWIJA

handayaniris40@gmail.com¹, siti_laela65@yahoo.com², ekagiovanaasti@yahoo.co.id³

*Correspondence

"Submit: 24 06 2023

Review: 17 Jul 2023

Accept: 11 Aug 2023

Publish: 19 Aug 2023"

Abstrak

Kinerja pegawai yang maksimal memerlukan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yaitu kompetensi kecerdasan emosi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan dalam penelitian yang ingin di tampilkan oleh peneliti ingin mengetahui secara simultan Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi kelas 1 khusus TPI Jakarta Utara. Sampel yang di gunakan sejumlah 64 pegawai mewakili populasi yang ada. Analisis regresi berganda digunakan dalam metode menganalisis data. Hasil dalam penelitian ini secara parsial masing-masing variabel semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan. Semakin tinggi pegawai mengelola kecerdasan emosinya, meningkatkan disiplin kerja serta mempunyai motivasi yang tinggi bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Kompetensi kecerdasan emosional; disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai

Abstract

The maximum employee performance that occurs is the presence of factors originating from within the employee, namely the competence of emotional intelligence, work discipline and work motivation. The objective of the research that the researcher wants to display is to find out simultaneously how emotional intelligence, work discipline and work motivation affect employee performance at the Class 1 Immigration Office, especially TPI, North Jakarta. The sample used was 64 employees representing the existing population. Multiple regression analysis is used in the method of analyzing data. The results in this study partially each variable all influence positively and significantly. The higher the employee manages his emotional intelligence, increases work discipline and has high motivation can affect employee performance.

Keywords: Emotional intelligence; work discipline; work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena dengan melakukan kerja secara efektif dan efisien berarti pegawai tersebut berhasil menjalankan dan menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal. Demikian juga kinerja di organisasi dalam mendayagunakan aparatur negara yang bersih, berwibawa dan efektif, maka perlu, ditunjang dengan kinerja yang baik dari pegawai, sebagai landasan menghindari adanya berbagai penyimpangan yang terjadi didalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga pelayanan yang dilakukannya berjalan dengan lancar dan dapat memberikan hasil yang maksimal.

Kinerja atas karyawan diketahui didapat berdasarkan adanya hasil dari kualitas dan juga kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017: 67). Tanggung jawab yang dilakukan karyawan perlu dilaksanakan pekerjaan secara optimal sebab suksesnya organisasi secara maksimal dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Jakarta Utara belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Permasalahan kinerja dipengaruhi banyak hal dimana diantaranya adalah kecerdasan emosional, disiplin dan motivasi yang dimiliki pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:4), pencapaian kinerja karyawan yang tinggi dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dari karyawan itu sendiri dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan.

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk menguasai dan melakukan aktivitas tertentu (Mulyasari, 2018) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai (Putri, 2016) dengan arah positif. Penelitian yang dilakukan Irfan (2019) justru mendapatkan temuan yang berbeda dimana kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan temuan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan belum adanya kesepakatan atau kepastian bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan tersebut menunjukkan masih perlunya telaah mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membahas kembali kecerdasan emosional dengan bahasan yang lebih spesifik yaitu kompetensi kecerdasan emosional. Pegawai yang memiliki kesadaran dan mampu mengelola diri akan dapat bekerja dengan lebih baik pegawai (Putri, 2016).

Disiplin kerja merupakan faktor berikutnya yang dapat mendukung tercapinya kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan dalam berkerja akan semakin maksimal kinerja karyawan (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Putra, 2023), semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di saat beraktivitas kerja semakin maksimal hasil yang di capai dan tujuan organisasi juga akan tercapai.

Faktor lain yang mendukung tercapinya kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan yang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menunjukkan hasil kerja yang positif dan signifikan (Muna, 2022). Pegawai yang punya semangat tinggi dalam bekerja akan menghasilkan output yang tinggi pula (Hasibuan, 2019) atau motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagai hal baru yang dapat digali yaitu terkait dengan permasalahan kinerja yang sangat diperlukan oleh organisasi. Faktor yang ditelaah meliputi kompetensi kecerdasan emosional yang sekaligus

sebagai suatu kebaruan disandingkan dengan disiplin dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kecerdasan emosional, disiplin dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Pengaruh Kompetensi Kecerdasan emosional terhadap kinerja

Kecerdasan emosional merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja apabila dalam menjalankan pekerjaannya bisa bertahan dari berbagai rasa yang menyebabkan perasaan frustrasi, putus asa serta bisa meningkatkan rasa percaya diri yang maksimal untuk melakukan berbagai kegiatan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Goleman (2015: 43) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk bertahan menghadapi perasaan frustrasi, dan memotivasi diri sendiri serta mampu mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Keadaan ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Dewianawati (2022) hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Namun untuk meningkatkan kinerja di perlukan juga kemampuan dasar pengelolaan emosi, perasaan yang berlebih serta kemampuan menggali potensi diri. Demikian juga hasil penelitian menghasilkan kecerdasan emosional ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lia Agustiana Sari (2020). Kecerdasan emosional yang di miliki oleh pegawai

akan membawa dampak yang baik bagi kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional akan semakin meningkat kinerja pegawai organisasi.

H1. Kompetensi kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi sangat di butuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dikatakan disiplin apabila pegawai dengan keserasan diri mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Dewianawati (2022) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada perbedaan lokasi penelitian ini yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya

H2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi di dalam suatu organisasi sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau dari luar diri pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas nya semakin mudah organisasi mencapai tujuannya. Sejalan dengan penelitian yang di sampaikan Febrina (2022) Hasil penelitian yang didapatkan yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai serta didukung juga oleh

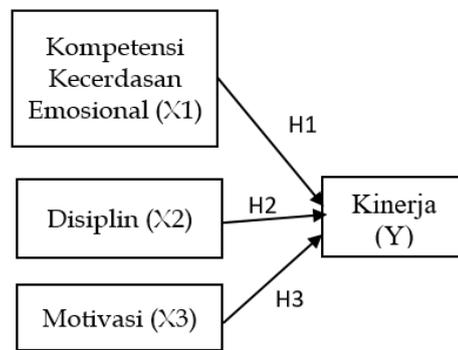
penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) hasil penelitian menghasilkan Bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi yang dilakukan oleh pegawai akan membawa dampak yang positif tercapainya tujuan organisasi.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Desain Penelitian

Metode yang di gunakan peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dengan menggunakan pertanyaan yang sudah dilengkapi dengan pilihannya jawaban yang ditetapkan sebelumnya, dan dituangkannya dalam sejumlah kuesioner, yang ditujukan untuk sejumlah responden. Penelitian kuantitatif mendeskripsikan hubungan korelasional antara variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan pada penelitian ini

menggunakan metode survei (Solomon et al., 2012). Variabel dipenelitian ini ditetapkan berdasarkan pada adanya landasan teori Metode survei menitik beratkan pada wawancara atau kontak langsung dengan responden dan menjawab sejumlah pertanyaan yang sudah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian menampilkan variabel independent Kompetensi Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2) serta Motivasi (X3) dan variabel dependen Kinerja (Y).



Gambar 1. Kerangka pikir

Tabel 1. Operasioanl Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator
Kompetensi Kecerdasan Emosional (Goleman, 2015: 43) adalah kemampuan memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati yang berlebihan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stres agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa	1. Mengenali Emosi Diri. 2. Mengelola Emosi. 3. Mengenali emosi orang lain 4. Membina hubungan.
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.	1. Taat waktu kerja 2. Patuh pada pimpinan 3. Taat peraturan 4. Menjaga etika 5. Mengikuti norma sosial
Motivasi (Sunyoto, 2015:4) adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan
Kinerja (Mangkunegara, 2017: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan Waktu 4. Kerja sama

Pengumpulan data.

Penelitian pada kantor Imigarsi kelas satu khusus TPI Jakarta Utara. Populasi pegawai pada kantor imigarsi kelas satu khusus TPI Jakarta Utara berjumlah 180 pegawai. Tidak semua populasi dijadikan sampel. dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan rumus solvin sebanyak 64 responden.

Dalam pengambilan pengumpulan data peneliti menggunakan metode pengamatan langsung dimana peneliti langsung mengamati objek secara langsung di tempat pengambilan data dan waktu yang sudah dijadwalkan, serta menggunakan kuesioner yang di lakukan secara langsung kepada responden. Data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan pengolahan data statistik serta didukung oleh software untuk mengolah data menggunakan SPSS.

Metode analisis

Uji validitas (Sugiyono, 2018) dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Uji Asumsi Klasik (Ghozali, 2018) digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang menghasilkan linier dan bisa digunakan dalam menentukan prediksi. Pengujian dilakukan melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

Analisis dilanjutkan dengan uji model dan uji hipotesis melalui analisis regresi linier ganda kompetensi kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Model persamaan penelitian yang dibentuk adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap nilai koefisien determinasi (R²) yang dilanjutkan dengan uji F. Uji hipotesis dilakukan terhadap koefisien regresi dari masing-masing variabel dilanjutkan dengan uji t. Kelayakan model dalam penelitian ini dilihat dari besaran nilai R² yang lebih dari 25% dengan nilai probabilitas (Sig.) F kurang atau lebih kecil

dari 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima jika nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol dengan nilai probabilitas (Sig.) t kurang atau lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN

Responden

Karakteristik responden penelitian ini disajikan pada tabel 2. Rresponden mayoritas laki-laki dengan masa kerja lebih dari 4 tahun. Usia sebagian besar lebih dari 30 tahun dan pendidikan S1 yang paling banyak.

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik	Ukuran	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	38	59,3
	wanita	28	40,7
Masa kerja	< 4 tahun	23	36,0
	5 - 9 tahun	29	45,3
	>10 tahun	12	18,7
Usia	20 - 29	26	41,0
	30 - 39	27	42,1
	>- 40	11	16,9
Pendidikan	D3	14	21,8
	S1	40	62,5
	S2	10	15,7

Sumber di olah 2022

Uji Instrumen dan Uji Validitas

Hasil uji validitas (tabel 3) dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompetensi Kecerdasan Emosional semuanya menghasilkan pernyataan yang valid. Variabel Disiplin Kerja menghasilkan pernyataan yang valid. Variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai seluruh instrument dinyatakan valid.

Tabel 4, uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompetensi Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai, bisa disimpulkan instrument penelitian adalah Reliabel

Tabel 3 Tabel Validitas

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel N = 64}	Ket
Kompetensi Kecerdasan Emosional (X₁)			
1. Mengenali Emosi Diri.	0.614**	0.242	Valid
2. Mengelola Emosi.	0.628**	0.242	Valid
3. Mengenali emosi orang lain	0.443**	0.242	Valid
4. Membina hubungan	0.601**	0.242	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
1. Taat waktu kerja	0.605**	0.242	Valid
2. Patuh pada pimpinan	0.694**	0.242	Valid
3. Taat peraturan	0.447**	0.242	Valid
4. Menjaga etika	0.434**	0.242	Valid
5. Mengikuti norma sosial	0.636**	0.242	Valid
Motivasi (X₃)			
1. Kebutuhan akan prestasi	0.426**	0.242	Valid
2. Kebutuhan akan afiliasi	0.540**	0.242	Valid
3. Kebutuhan akan kekuasaan	0.500**	0.242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1. Kualitas	0.620**	0.242	Valid
2. Kuantitas	0.533**	0.242	Valid
3. Penggunaan Waktu	0.442**	0.242	Valid
4. Kerja sama	0.646**	0.242	Valid

Tabel 4. Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel N = 64}	Ket
Kecerdasan Emosional	0.822	0.242	Reliabel
Disiplin Kerja	0.833	0.242	Reliabel
Motivasi	0.699	0.242	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.806	0.242	Reliabel

Uji Asumsi

Berdasarkan tabel 5, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas. Tabel 6. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kompetensi Kecerdasan Emosional sebesar 0.346, variabel Disiplin Kerja sebesar 0.330, variabel Motivasi sebesar 0.649 dan variabel

Kinerja Pegawai, sebesar 0.221. Keempat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* variabel kompetensi Kecerdasan Emosional sebesar 0.935, variabel Disiplin Kerja sebesar 0.948, variabel Motivasi sebesar 0.737 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.049, berarti data residual terdistribusi normal. Hasil uji Autokorelasi terdapat nilai Durbin-Watson = 2.351. sesuai dengan perhitungan yang di

dapat. maka dapat disimpulkan Tidak ada korelasi negatif. Hasil uji heteroskedastisitas didapat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dari tabel 6 bisa di jelaskan bahwa besarnya R Square adalah 66,1. Nilai tersebut adalah besarnya pengaruh variabel Kompetensi kecerdasan emosional, disiplin, motivasi terhadap kinerja. Faktor lain yang besarnya 33,9 bukan dari variabel kompetensi kecerdasan emosional, disiplin, motivasi.

Tabel 5 Coefficients

Variabel	Collinearity Statistics		KS-Test		Durbin Watson
	Tolerance	VIF	KS-Z	Sig.	
Kinerja (Y)	-	-	1.049	.221	2.351
Kompetensi kecerdasan Emosional (X1)	.773	1.293	.935	.346	
Disiplin (X2)	.652	1.533	.948	.330	
Motivasi (X3)	.541	1.847	.737	.649	

Tabel 6. Uji Model

Model	R square	Adj. R Square	Sig. F
Kompetensi Kecerdasan Emosional, Disiplin, Motivasi → Kinerja	0,661	0,644	0,000

Tabel 7. Coeffisient Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std Error	Beta	t	Sig.
Constanta	-3.465	4.837		-.716	.477
Kompetensi kecerdasan Emosional (X1)	.236	.081	.250	2.931	.005
Disiplin (X2)	.338	.095	.333	3.579	.001
Motivasi (X3)	.540	.131	.422	4.134	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Dari tabel 7 analisis regresi tersebut dapat dibentuk persamaan regresi $Y = -3.465 + 0.236X_1 + 0.338X_2 + 0.540X_3$. Dari persamaan tersebut jika kinerja adalah konstan tanpa variabel lain maka kinerja memiliki harga sebesar - 3.465. Jika Kinerja memiliki nilai x_1, x_2, x_3 maka kinerja

memiliki nilai. Nilai konstanta intersep sebesar -3.465 menyatakan bahwa setiap variabel meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar -3.465. secara parsial kompetensi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.236. ada

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t (tabel 7) dapat dinyatakan bahwa kompetensi kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.540. ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan secara simultan kompetensi kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil Penelitian yang dilakukan kepada Pegawai Kantor Imigrasi kelas satu khusus TPI Jakarta Utara untuk hasil variabel kompetensi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan. Pegawai dengan kompetensi emosional yang tinggi dapat lebih memanfaatkan waktu secara efektif. Pegawai yang mampu mengelola emosi akan bekerja dengan hasil yang lebih berkualitas. Pegawai bekerja dengan mengendalikan emosi diri, bisa mengelola emosi diri, serta memotivasi diri yang tinggi, saling menjaga emosi terhadap orang di sekitarnya, dan saling membina hubungan dengan baik sesama pegawai. dengan adanya nilai diri yang tinggi akan bisa mewujudkan kinerja yang positif. Demikian juga apabila pegawai tidak mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan Dwi Dewianawati (2022). Pegawai yang mempunyai Emosi, kepribadian yang matang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi serta perilaku yang baik sesuai dengan norma akan

membawa dampak pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi hendaknya mendorong peningkatan kompetensi kecerdasan emosional pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan terkait dengan peningkatan kemampuan pegawai mengenali dan mengelola emosi diri. Hal lain yang perlu didorong dari pegawai adalah pengenalan emosi orang lain dan mendorong tiap pegawai untuk membina hubungan dengan pihak lain.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin pegawai yang tinggi membuktikan bahwa bahwa pegawai mempunyai kesadaran atas tugas dan kewajiban dalam melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Disiplin semakin ditegakkan akan bisa meningkatkan kinerja pegawai, organisasi bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai apabila memperhatikan hal hal yang menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan mengedepankan faktor internal organisasi kemampuan dari organisasi, pemimpin, hukuman, serta karyawan hendaknya selalu di beri pengawasan yang melekat akan bisa meningkatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Dwi Dewianawati 2022). Organisasi mengedepankan kemampuan pegawai dalam memberikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta peran pemimpin yang selalu mengedepankan Kerjasama yang baik dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan pekerjaannya, serta organisasi menerapkan sanksi hukum secara konsisten, dan

pengawasan yang melekat akan meningkatkan disiplin pegawai semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dorongan yang tinggi yang dimiliki pegawai akan memudahkan, mengarahkan pegawai dalam waktu yang lama membawa dampak yang positif. Pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan yang akan membuat tercapinya tujuan yang ingin di capai baik oleh individu secara pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi yang timbul dari diri pegawai akan memudahkan untuk tercapinya tujuan organisasi. Demikian juga organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawainya harusnya memperhatikan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, semakin baik motivasi yang dilakukan organisasi akan meningkatkan motivasi. Hasil penelitian menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2019). Motivasi yang tinggi yang dilakukan oleh pegawai akan membawa dampak yang positif tercapinya tujuan organisasi. Semakin tinggi dorongan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya semakin tinggi pengaruh terhadap pegawai. Motivasi yang sudah berjalan dengan baik harusnya selalu ditingkatkan dan di evaluasi untuk tetap pada kinerja yang stabil. Motivasi harus tetap memperhatikan kebutuhan akan prestasi yang ingin pegawai, serta kebutuhan akan hubungannya dengan faktor yang menjadi pendorong meningkatnya

motivasi serta kebutuhan akan memiliki kekuatan untuk ke janjang yang lebih baik. Motivasi yang bisa meningkatkan kinerja kalau dilakukan dengan baik akan membawa dampak peningkatan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Kompetensi Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Imigrasi kelas satu TPI Jakarta Utara. Kinerja pegawai yang lebih baik akan dapat terwujud manakala setiap pegawai memiliki kompetensi kecerdasan emosional yang baik untuk mengelola, menahan serta kesadaran diri yang baik. Kinerja yang baik juga akan terwujud jika tiap pegawai mampu meningkatkan disiplin dan motivasi dalam bekerja.

Kinerja yang sudah bagus sebaiknya dipertahankan, diperhatikan, di evaluasi supaya pegawai tetap pada jalur yang benar dan selalu di perhatikan faktor-faktor yang membuat kinerja pegawai meningkat sebagai penguat untuk menjaga kinerja pegawai. Untuk itu kompetensi kecerdasan emosionalnya, disiplin serta memberikan motivasi perlu di tingkatkan dengan memberikan stimulus yang sekiranya mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Untuk penelitian selanjutnya bisa di tanambahkan dengan variabel yang berbeda, bervariasi untuk menambah kasanah penelitian yang berbeda baik dari segi waktu maupun tempat penelitian dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- 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.

- Dewianawati, D., Efendi, M., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal teknologi dan manajemen industri terapan*, 1(3), 223-230.
- Widia, F., Titing, W., & Yuridistya, P. (2022). Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan universitas mercu buana. *Jurnal pengembangan wiraswasta*, 24(1), 1-10.
- Goleman, D., & Hermaya, T. (2002). *Emotional intelligence (kecerdasan emosional): mengapa ei lebih penting daripada iq*.
- Hasimbuan, J. S., & Silvyva, B. (2019), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, *Prosiding seminar nasional multidisiplin ilmu LPPM Universitas Serambi Mekkah*, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019 P-ISSN: 2598-3083, e-ISSN : 2614-1469
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KLM Demak Sejahtera, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652> hal 1119-1130.
- Putri, Y.S. (2016), Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero area Klaten, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 Juni 88-97 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Putra, G, S., Fernos, J. (2023), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa* Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 DOI Issue: 10.46306/vls.v3i2 hal 617- 629)
- 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* e-ISSN 2723-424X | |Volume| |1| |Nomor| |1| |Juli| |2020| | Website: www.jurnal.imsi.or.id
- Solomon, M. R., Saupin, M., Hughes, A., & Chitty, B., (2012). Real marketing: the people, the choices. *Researchdirect*. westernsydney. ed
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.