

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILU
(BAWASLU) KOTA MANADO**

SKRIPSI

Oleh
Iswanto Mandar
NIM: 18053131



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2022**

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| MOTTO | v |
| LEMBARAN PERSETUJUAN..... | vi |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN | vii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | viii |
| BIOGRAFI | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 3 |
| 1.3 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat | 4 |
| | |
| BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS | 6 |
| 2.1 Landasan Teori | 6 |
| 2.2 Kerangka Teoritik | 16 |
| 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.4 Alur Pikir | 20 |
| 2.5 Hipotesis..... | 20 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 21 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 21 |
| 3.2 Metode dan Jenis Penelitian..... | 21 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 21 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 22 |
| 3.4.1 Populasi | 22 |
| 3.4.2 Sampel..... | 22 |
| 3.5 Definisi Operasional..... | 23 |
| 3.5.1 Disiplin Kerja (X1)..... | 23 |
| 3.5.2 Kecerdasan Emosional (X2)..... | 23 |
| 3.5.3 Kinerja Pegawai (Y)..... | 23 |
| 3.5.4 Analisis Data | 25 |
| 3.5.5 Validasi dan Rehabilitas | 26 |
| | |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 29 |
| 4.1 Profil Organisasi | 29 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 4.1.1 | Sejarah Badan Pengawas Pemilu | 29 |
| 4.2 | Nama dan Bentuk Organisasi..... | 32 |
| 4.3 | Visi dan Misi | 32 |
| 4.3.1 | Visi | 32 |
| 4.3.2 | Misi..... | 32 |
| 4.4 | Lokasi Badan Pengawas Pemilu Kota Manado | 33 |
| 4.5 | Struktur Instansi Badan Pengawas Pemilu Kota Manado | 33 |
| 4.6 | Uraian Tugas dan Tanggung Jawab | 33 |
| BAB V | HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 5.1 | Hasil Analisis | 37 |
| 5.1.1 | Karakteristik Responden | 37 |
| 5.1.2 | Hasil Analisis Deskriptif | 39 |
| 5.1.3 | Pengujian Persyaratan Analisis | 40 |
| 5.1.4 | Hasil Uji Linearitas | 45 |
| 5.1.5 | Analisis Regresi Linear Berganda | 47 |
| 5.1.6 | Pengujian Hipotesis..... | 48 |
| 5.2 | Pembahasan..... | 51 |
| 5.3 | Implementasi | 53 |
| BAB VI | PENUTUP | 56 |
| 6.1 | Kesimpulan | 56 |
| 6.2 | Saran..... | 57 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan perdagangan bebas, perkembangan teknologi dan informasi merupakan tantangan lingkungan manajemen sumber daya manusia. Persaingan antar perusahaan selalu mengisyaratkan bahwa dunia kerja harus konsisten menciptakan percepatan kemajuan dalam segala instrumen organisasi/perusahaan bahkan pada wiyalah pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11). Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada pegawai agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi bisa tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi, (Rahadi, 2010:6). Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan (Jasman S. Hasibuan. 2019).

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik salah satunya adalah disiplin kerja. Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai (maharani, 2010). Menurut Siagian (305: 2009) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam pandangan lain yang menjadi pembentuk baru paradigma untuk mendukung kinerja pegawai dipakai kecerdasan emosional yang dapat mengendalikan perilaku manusia sebagai objek pegawai untuk mendongkrak kinerja suatu perusahaan. kinerja pegawai tidak lagi dianggap sebagai *liabilities* (kewajiban), melainkan sebagai asset perusahaan, paradigma 'hukuman-ganjaran' ini dianggap paling tepat, paling manusiawi, paling adil dan sebagainya. Namun dalam kenyataannya, tetap saja terjadi ketidakpuasan, yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, mensabot pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Hal ini akan menyebabkan para pengelola perusahaan menjadi semakin bingung.

Menurut teori ini, orang-orang yang mempunyai Emotional Intelligence yang tinggi, akan lebih bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya

tentu peningkatan kinerja. Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Temuan lain yang didapatkan penulis dalam agenda magang di kantor badan pengawas pemilu Kota Manado, menemukan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang sangat sedikit ditemukan dalam aktivitas kerja di kantor tersebut. Dengan melihat keseharian pegawai yang terlambat dan tidak terlalu membangun emosional team, seperti orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain, orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya karena seorang karyawan yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, maka hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Meyer (2000), kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Dan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- 1) Penerapan disiplin kerja dalam kantor BAWASLU- Kota Manado masih sangat minim
- 2) Penerapan Kecerdasan emosional dalam kantor BAWASLU Kota Manado masih sedikit di temukan

1.3 Perumusan Masalah

- 1) Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado?
- 2) Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado?
- 3) Apakah Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado, secara parsial

- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado, secara parsial
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado, secara simultan

1.4.2 Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan sumbangan konsep tentang pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado.

- b. Praktis

Penelitian diharapkan ini mampu memberikan konsep-konsep praktis terkait Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kota Manado