



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR BIRO OPERASI POLDA SULSEL

Analysis of Emotional Intelligence and Work Discipline on Performance through Work Motivation at the Operations Bureau Office Polda Sulsel

Dakhri^{1*}, Thamrin Abduh², Lukman Setiawan²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: dakhri423@gmail.com

Diterima: 02 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap Kinerja Anggota pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel, serta pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei terhadap 50 anggota sebagai sampel. Analisis data dilakukan selama dua bulan dan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja anggota melalui pengembangan aspek emosional dan disiplin.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota, Polda Sulsel

ABSTRACT

This study aims to analyze the direct influence of Emotional Intelligence and work discipline on the performance of members at the Operations Bureau Office of Polda Sulsel, as well as the indirect influence through Work Motivation. This research used a quantitative approach. This study used primary data from a survey of 50 members as a sample. The data analysis was conducted over a two-month period using the SmartPLS program. The results indicate that Emotional Intelligence and Work Discipline significantly affect Member Performance and have an indirect effect through Work Motivation. These findings provide important insights for management in enhancing member performance through the development of emotional and disciplinary aspects.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Work Motivation, Member Performance, Polda Sulsel



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja anggota di kantor biro operasional Polda Sulsel. Dalam konteks organisasi, kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu, yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung. Menurut Beckman (2017) dalam Liebowitz (2019), kreativitas dan inovasi dalam manajemen pengetahuan muncul dari pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki individu, yang dapat menciptakan kapabilitas baru dan

meningkatkan nilai pelanggan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kecerdasan Emosional (KE) merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik emosinya sendiri maupun emosi orang lain. Salovey dan Mayer (1990) menyatakan bahwa KE melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi seseorang serta orang lain. Individu yang memiliki KE tinggi lebih mampu berinteraksi sosial yang positif dan produktif, yang dijelaskan oleh Brown

(1999). Dalam lingkungan kerja, KE berkontribusi pada hubungan interpersonal yang harmonis, yang merupakan kunci untuk mencapai kinerja tinggi.

Di samping Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja juga memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan (2005) mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai sikap individu dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik membantu menciptakan lingkungan yang terstruktur dan produktif, di mana anggota dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sinungan (2005) menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja individu. Di institusi kepolisian, di mana disiplin sangat penting untuk menjaga keamanan dan ketertiban, pemahaman terhadap Disiplin Kerja menjadi krusial.

Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas demi mencapai tujuan. Vroom (2006) mengemukakan bahwa motivasi terkait dengan pilihan individu untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi komitmen kepada tugas yang dijalankan, yang tentunya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Goleman (2001) menekankan bahwa KE dapat berpengaruh terhadap motivasi, sehingga menjelaskan pentingnya pengelolaan emosi untuk mencapai motivasi kerja yang optimal. Dalam konteks kepolisian, anggota tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan emosional dan kedisiplinan yang tinggi. Pengelolaan emosi yang baik membantu anggota untuk tetap fokus dalam situasi yang menegangkan, sedangkan disiplin yang kuat memastikan bahwa anggota dapat melaksanakan tugas dengan konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini menitikberatkan pada pentingnya KE dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja anggota di Polda Sulsel.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap Kinerja Anggota pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel, serta pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja.

2. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Biro Operasional Polda Sulsel di Mamuju dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah selama 2 (dua) bulan mulai Maret 2024 sampai dengan Mei 2024.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah anggota pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel. Populasi penelitian ini adalah anggota yang berada pada ruang lingkup kerja Kantor Biro Operasional Polda Sulsel. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 52 orang anggota bagian marketing (data 2024). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

yakni 50 orang anggota dengan teknik penentuan sampel, yakni dengan sampel jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara.
- 3) Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Kinerja anggota pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel.
- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel.

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, maka jenis data yang digunakan yaitu: 1) Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk bukan angka. Data tersebut diambil dari kuisisioner yang dibagikan kepada anggota Kantor Biro Operasional Polda Sulsel; dan 2) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuesioner dan dikelola dengan angka-angka untuk memperoleh dokumen-dokumen informasi dari masing masing peserta dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden; dan 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan institusi dan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja anggota anggota serta pendukung lainnya.

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode yakni: 1) Metode analisis deskriptif yaitu untuk mengukur dan menganalisa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja anggota pada Kantor Biro Operasional Polda Sulsel dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik; dan 2) Metode analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan model SEM (system equation model) menggunakan analisis jalur (path analisis), analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, manajemen pengetahuan, penghargaan, dan kepuasan kerja. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini

digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1 , dan $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3}e_2$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki latar belakang pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata antara 10 hingga 15 tahun. Data penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian pengaruh langsung antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.384 dengan p-value sebesar 0.050. Mengingat p-value ini setara dengan 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dan kinerja. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sunarso (2010) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mencakup sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Putra (2002) mengidentifikasi empat indikator dalam beban kerja, yang meliputi: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai ukuran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan; 2) Kondisi Pekerjaan : Pandangan individu tentang kondisi pekerjaannya, termasuk kemampuan melakukan keputusan cepat dan mengatasi masalah tak terduga; 3) Penggunaan Waktu : Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi; dan 4) Standar Pekerjaan : Persepsi individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Mengukur beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi, di mana Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan utama dalam pengukuran tersebut adalah untuk mengidentifikasi biaya mental yang dikeluarkan saat bekerja, serta untuk memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan, serta menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Secara sintesis, pengaruh Motivasi Kerja tampaknya tidak memberikan efek signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks budaya organisasi pemerintahan daerah yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran sebagai antecedent dalam kinerja, yang menghasilkan efek signifikan. Dalam instansi pemerintah daerah, pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja terindikasi sangat rendah, beralasan bahwa karakteristik budaya di organisasi tersebut, dimana pejabat struktural

yang dapat mengelola pekerjaan dan hasil kerja dihargai berdasarkan status sosial dan identitas profesional mereka.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.351 dengan p-value kurang dari 0.001. Oleh karena itu, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja. Mengingat koefisien jalur yang bertanda positif, semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan hasil kerja individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

Disiplin Kerja mencerminkan kemampuan individu untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kedisiplinan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja. Sinungan (2005) menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi di mana individu dalam organisasi tunduk pada peraturan yang berlaku dengan kesadaran penuh. Nitisemito (1996) menekankan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku individu yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Handoko (dalam Wirawan, 1994), disiplin mencakup kegiatan manajemen untuk menerapkan standar-standar organisasi yang baik. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) juga menekankan bahwa Motivasi Kerja berkaitan erat dengan sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang ada. Kesiediaan individu untuk melaksanakan tugas tanpa paksaan akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sikap anggota dalam meningkatkan kesadaran dan kesiediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.406 dengan p-value kurang dari 0.001. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Dengan koefisien jalur yang positif, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan dampak langsung dari Motivasi Kerja terhadap kinerja di Kantor Biro Operasi Polda Sulsel di Mamuju.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2006) yang mencatat bahwa Motivasi Kerja berkaitan dengan cara mengarahkan potensi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja. Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72) menjelaskan bahwa motivasi mencakup proses memilih kegiatan yang dikehendaki oleh individu. John P. Campbell dan rekan-rekannya

menyatakan bahwa motivasi mencakup arah perilaku, kekuatan respons, dan kegigihan. Selain itu, motivasi mencakup elemen-elemen seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, dan harapan. Motivasi Kerja biasanya terjadi dalam konteks organisasi, baik dalam pendidikan maupun sektor lainnya.

Munculnya fakta bahwa keberhasilan dalam pendidikan sering terhubung dengan tingkat Motivasi Kerja para guru menunjukkan pentingnya motivasi. Secara umum, manusia menginginkan hal-hal yang positif, sehingga daya pendorong motivasi kerja individu sangat bergantung pada harapan mereka. Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengujian pengaruh langsung memperlihatkan nilai koefisien jalur sebesar 0.311 dan p-value kurang dari 0.001. Dengan p-value yang lebih rendah dari 0.05, berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (Y1). Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, semakin tinggi pula Motivasi Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan (1999) yang menyampaikan bahwa Kecerdasan Emosional dipengaruhi oleh karakteristik pengguna teknologi informasi.

Perilaku pengguna terhadap teknologi informasi juga dapat mempengaruhi cara individu dalam bekerja. Davis (2007) menyatakan bahwa persepsi pengguna terhadap teknologi dapat memengaruhi penerimaan dan penguasaan teknologi tersebut. Untuk mencapai hasil kerja yang efisien dan efektif, organisasi perlu berinteraksi dengan teknologi informasi dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan kerja.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.505 dengan p-value kurang dari 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1). Artinya, semakin baik keadaan disiplin yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dihasilkan.

Abdurrahmat Fathoni (2006) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi aspek kritis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kedisiplinan yang baik untuk mencapai visi dan misi mereka.

Arif (2003) menyoroti bahwa berbagai faktor harus dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi, termasuk dukungan dari manajemen atas dan infrastruktur yang memadai. Memastikan bahwa anggota mampu memanfaatkan teknologi secara efektif akan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja keseluruhan dalam organisasi.

f. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.384 dengan p-value kurang dari 0.001. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, hubungan keduanya bersifat positif. Dengan demikian, semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013), dan Regiana (2014).

Faktor-faktor lain, seperti tingkat pendidikan anggota, juga memengaruhi produktivitas kerja. Pendidikan pada dasarnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang berguna bagi kehidupan. Penerapan Motivasi Kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas anggota. Disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai kinerja yang baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Waskito (2012) yang meneliti pengaruh Motivasi Kerja terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas pada guru SMK di Kota Cimahi.

Penelitian lain oleh Adhanari (2005) menunjukkan adanya pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi sebuah perusahaan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians produktivitas kerja karyawan sebesar 51,1 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menekankan pentingnya keterkaitan antara pendidikan, tingkat motivasi, dan kinerja individu.

g. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja dapat dianggap signifikan. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, semakin besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan

Disiplin Kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional, serta dapat meningkat jika anggota memiliki kemampuan berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang baik. Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggung jawab yang dibebankan kepada anggota dalam bentuk prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018).

Pelaksanaan kinerja anggota dapat berjalan dengan baik apabila terdapat keselarasan antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan lembaga atau organisasi. Lindawati, dkk. (2012) mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi akan dianggap berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja suatu lembaga. Bagi anggota yang dapat menggunakan dan memahami aplikasi teknologi, hal ini memberikan keuntungan tersendiri; pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat dan meningkatkan kualitas kerja mereka (Wibisono, 2008).

Pada dasarnya, pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana penting menghemat waktu, tenaga, dan pikiran, serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif. Wahyuni (2018) menambahkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Selain itu, fasilitas komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi berpengaruh terhadap implementasi teknologi informasi. Semakin banyak fasilitas yang disediakan, semakin mudah anggota dalam mengakses data yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di dalam lembaga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja. Kecerdasan Emosional terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan dan memotivasi anggota untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, Disiplin Kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja, menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Motivasi Kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dengan Kinerja. Pengaruh positif dari ketiga variabel ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus memperhatikan peningkatan

Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja anggota. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan SDM dalam konteks kepolisian, di mana kemampuan emosional dan kedisiplinan anggota harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Adhanari, S. (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi. Maha Rani Handicraft, Kabupaten Bantul.
- Beckman, T. J. (2017). Knowledge Management: The Key to Successful Organizational Learning. Diambil dari Liebowitz, J. (Ed.) Knowledge Management Handbook.
- B. Uno. (2008). Teori Motivasi Kerja.
- Cain, J. (2007). The Importance of Workload Measurement in the Workplace.
- Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What it Is and Why It Matters. Perspectives on Emotional Intelligence.
- Davis, F. D. (2007). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.
- Fajri, M. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi.
- Fitri, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 15(2), 45-58.
- Gunawan, A., & Benty, R. (2017). Strategic Planning in Organizations. Journal of Management and Business Research.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lindawati, A., dkk. (2012). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Ilmu Komputer dan Informasi, 1(2), 15-25.
- Moehariono, M. (2009). Perencanaan Strategis di Organisasi. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Marsh, D. (2013). Cultural Influences on Organizational Behavior. International Journal of Management and Business Research.
- Nitisemito, R. (1996). Disiplin Kerja di Perusahaan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, M. A. (2002). Indikator Beban Kerja dalam Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sardiman, A. M. (2007). Motivasi Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Grafindo.
- Sinungan, L. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunarso, M. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi dan Pendidikan.
- Vroom, V. H. (2006). Work and Motivation. New York: Wiley.

- Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja di Lingkungan Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Wibisono, A. (2008). Teknologi Informasi dan Peningkatan Kinerja. *Journal of Information Technology*.
- Wyckoff, J. H., & Unel, B. (2007). Motivasi Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waskito, M. (2012). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi*.