

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang)

Yosefin Ivon Pramista Putri

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang
Jalan Soekarno Hatta, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah
yosefinivon99@gmail.com

Wyati Saddewisasi

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang
Jalan Soekarno Hatta, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah
saddewisasi@usm.ac.id

Djoko Santoso

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang
Jalan Soekarno Hatta, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah
djoko_hw@usm.ac.id

Article's History:

Received 9 Juni 2023; Received in revised form 15 Juni 2023; Accepted 6 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Putri, Y. I. P., Saddewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1113-1131 <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1231>

Abstrak:

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menunjukkan bagaimana kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). Kajian ini berfokus pada pegawai produksi bagian *sewing* PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*. Aplikasi SPSS versi 21 digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dengan MRA, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini menghasilkan kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi dapat memoderasi dampak kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang.

Keywords: kompetensi, kecerdasan emosional, disiplin kerja, kinerja pegawai, motivasi

Pendahuluan

Kinerja anggota organisasi dapat mengungkapkan tingkat sumber daya manusia industri atau organisasi. Masing-masing industri harus mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang ada demi menggapai visi misi yang telah ditentukan karena keberhasilan industri ini didukung oleh kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan tertarik untuk mendapatkan kinerja tertinggi yang mampu dihasilkan oleh sistem internal mereka. Setiap bisnis, organisasi, atau institusi, termasuk organisasi pemerintah dan swasta, sering menghadapi masalah terkait kinerja. Permasalahan dapat menghambat bisnis mencapai tujuannya, mengharuskan penerapan strategi khusus untuk meningkatkan kinerja staf.

Sebuah perusahaan yang bergerak pada bisnis garmen, PT. Pantjatunggal Knitting Mill berpusat di Semarang – Jawa Tengah dan telah memproduksi pakaian sejak tahun 1975. PT. Pantjatunggal Knitting Mill

memproduksi berbagai jenis produk pakaian untuk diekspor ke Amerika, Kanada, Eropa, Asia dll. Sejak tahun 1978, PT. Pantjatunggal Knitting Mill telah berkembang pesat guna memenuhi permintaan yang besar akan produk dengan kualitas pelayanan yang tinggi dari pasar luar negeri. Untuk melayani kebutuhan ini serta untuk mencapai visi dan misi, perusahaan secara teratur meningkatkan pengetahuan, permesinan dan sistem komputernya. PT. Pantjatunggal Knitting Mill mempekerjakan lebih dari 1000 pekerja dan memiliki lebih dari 600 mesin manufaktur garmen yang memungkinkannya memproduksi lebih dari 150.000 potong pakaian perbulannya.

Perbandingan hasil kinerja tahun 2019, 2020 dan 2021 diketahui terdapat kinerja yang tidak memenuhi target dan terdapat penurunan kinerja yang dicapai oleh pegawai PT. Pantjatunggal Knitting Mill seperti keterlambatan, pulang mendahului jam kerja dan tingkat absen yang tinggi, antara lain sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian Indikator Kerja Tahun 2019 – 2021

Indikator	Tahun	Target	Realisasi	Penurunan
Tidak tercapainya target produksi	2019	100%	90,15%	
	2020	100%	87,28%	2,87%
	2021	100%	83,39%	3,89%

Sumber : HRD PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Pada tabel 1 memperlihatkan penurunan kinerja pegawai dengan tidak tercapainya target produksi sebesar 2,87% pada tahun 2020 dan 3,89% pada tahun 2021, tidak tercapainya target kinerja dipengaruhi oleh faktor individu. Berdasarkan teori atribusi, yang mengklaim bahwa pengaruh internal dan eksternal dapat menjadi penyebab perilaku seseorang.

Tabel 2 Rekapitulasi Absen PT. Pantjatunggal Knitting Mill Tahun 2021

BULAN	TERLAMBAT (Orang)	PULANG CEPAT (Orang)	ABSEN (Orang)
Januari	25	28	19
Februari	26	21	24
Maret	27	18	23
April	24	23	23
Mei	19	19	21
Juni	9	11	20
Juli	22	22	24
Agustus	23	24	21
September	22	18	22
Oktober	19	26	26
November	28	25	25
Desember	22	22	27

Sumber : HRD PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Tabel 2 menunjukan bahwa tingkat keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi dibulan November yaitu terdapat 28 orang, pulang cepat tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu total 28 orang dan absen tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan jumlah total 27 orang. Keterlambatan, pulang cepat dan absen karyawan dalam bekerja dapat kinerja karyawan menurun untuk itu diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Permasalahan lainnya yaitu research gap atau penelitian terdahulu dengan hasil temuan berbeda – beda yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3 Research GAP

No	Isu GAP	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian
1	Perbedaan hasil penelitian antara pengaruh Kompetensi	A. Hadi Arifin, Hendra Raza (2020), Sholehatusya'diah (2017)	Kompetensi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	terhadap Kinerja Pegawai	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dan I Gede Adnyana Sudibya (2012)	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompetensi
2.	Perbedaan hasil penelitian antara pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai	Desty Sesiana Indriyani, Hamidah Nayati Utami (2018), Muhammad Munir, Rauf I Azam (2017)	Kinerja dipengaruhi secara signifikan dan positif dari kecerdasan emosional.
		Muhammad Rasyid Abdillah dan Andi Rahmat (2017)	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional
3.	Perbedaan temuan penelitian antara dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Eni Puji Astuti dan Nur Amalah (2018), Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018)	Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja
		Utari (2015)	Kinerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja

Sumber : Berbagai Jurnal, 2022

Jika ada dorongan motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya, kinerja pegawai akan di bawah standar jika mereka tidak termotivasi. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan kualitas karyawan yang baik, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai pasti akan mengalami peningkatan dan penurunan dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor kombinasi pada indikator kinerja yaitu pada segi efektivitas dan segi kemandirian, artinya motivasi merupakan sebuah dorongan kuat dari dalam individu untuk melakukan tindakan dalam upaya pencapaian tujuan. Maka dari itu motivasi mampu menjadi perantara unsur-unsur yang memberikan dampak pada kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kompetensi, kecerdasan emosional serta disiplin akan lebih mengembangkan kinerja dengan adanya motivasi. Seseorang yang mempunyai motivasi akan berusaha dengan kuat dan sungguh – sungguh dalam bekerja. Pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih komitmen pada industri sehingga pegawai akan berjuang demi bekinerja yang lebih baik. Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah dan *research gap* memperlihatkan korelasi antara kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja serta motivasi serta kinerja pegawai perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tinjauan Pustaka

Grand Theory - Teori Atribusi

Menurut Yuliana (2017) proses di mana kita mengidentifikasi penyebab atau motif di balik perilaku seseorang dijelaskan oleh teori atribusi. Menurut teori ini, penjelasan seseorang tentang alasan internal atau eksternal dari perilaku mereka sendiri atau orang lain akan berdampak pada bagaimana mereka berperilaku sebagai individu, yang mengarah ke *depositional attributions and situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal. *Dipositional attributions* mengacu pada diri individu. Sementara *situsional attributions* mengacu pada keadaan sekitar yang mempengaruhi perilaku.

Kinerja Pegawai (Work Performance)

Menurut Yuliana (2017) dalam bahasa Inggris, "kinerja" disebut sebagai job performance, dan mengacu pada seberapa berhasil karyawan menyelesaikan tugas mereka. Jika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan visis misi yang telah ditetapkan, hal ini bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik. Kapasitas seseorang untuk melakukan kompetensi tertentu disebut sebagai kinerja karyawan (Nurcahya Sary, 2018).

Motivasi (Motivation)

Menurut Yuliana (2017) Seperangkat sikap dan keyakinan yang dikenal sebagai motivasi bisa menginspirasi orang untuk mengerjakan tindakan khusus yang sejalan dengan tujuan pribadinya. Menurut Jufrizen (2018), motivasi adalah keadaan mental dan sikap mental seseorang yang memasok energi, mendorong aktivitas, dan mendorong atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi persyaratan yang menawarkan kepuasan atau memperbaiki ketidakseimbangan.

Kompetesi (Competency)

Yuliana (2017) menjelaskan bahwa kompetensi seseorang adalah kualitas fundamental yang secara langsung mempengaruhi atau bisa meramalkan kinerja yang luar biasa. Dalam pengertian lain, kompetensi merupakan sesuatu yang *outstanding performers* lebih banyak dilakukan dalam lebih banyak konteks dengan perolehan yang lebih bagus daripada penilaian berdasarkan kebijakan. Menurut Sholehatusyadiah (2017) Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat mengerjakan kewajiban pekerjaannya dengan formal, efektif, dan efisien.

Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)

Menurut Amilia dan Purnama (2016) kapasitas untuk mengelola emosi seseorang dengan kecerdasan, menjaga keseimbangan emosi, dan mengkomunikasikan emosi tersebut melalui keterampilan emosional seperti bakat sosial, empati, motivasi diri, pengendalian diri, dan kesadaran diri, dikenal sebagai kecerdasan emosional. Keahlian dalam mengendalikan emosi seseorang, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap manusia lain, serta mengaplikasikannya sebagai motivasi untuk diri sendiri dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Disiplin Kerja (Work Discipline)

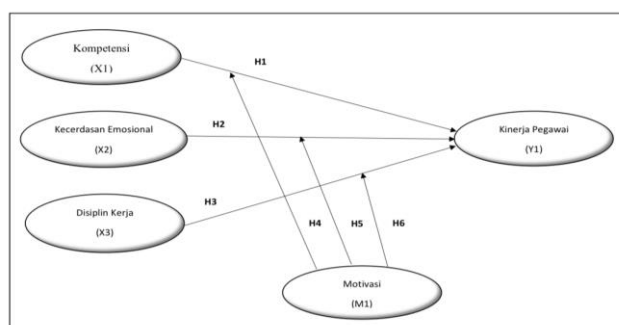
Disiplin kerja menurut Liyas dan Primadi (2017) adalah pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan organisasi atau perusahaan serta setiap standar sosial yang berlaku, dimana pegawai secara konsisten datang dan pulang sesuai jadwal serta menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan memuaskan. Disiplin kerja mengacu pada sikap karyawan yang menghormati aturan dan ketetapan perusahaan, yang memungkinkannya untuk dengan rela mematuhi peraturan dan ketetapan tersebut (Nurchaya dan Sary, 2018).

Hipotesis

Berdasarkan uraian studi teoritis serta penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₄ : Motivasi mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- H₅ : Motivasi mampu memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
- H₆ : Motivasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian, Jenis Data dan Sumber Data

Explanatory study dengan metodologi kuantitatif merupakan jenis penelitian yang diterapkan. Jenis data yang digunakan ditentukan berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden survei. Informasi yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang sudah dikembangkan dan disusun menjadi pernyataan sesuai dengan variabel yang akan ditelusuri yaitu motivasi, disiplin kerja, kecerdasan emosional, kompetensi, serta

kinerja karyawan, merupakan sumber data utama penelitian ini. Tanggapan dari responden kemudian dinilai dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 (Ghozali, 2016).

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai produksi bagian *sewing* PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang dengan total 134 pegawai perempuan. Sampel diambil sebanyak 100 responden setelah diterapkan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Karena karakteristik dan ciri – ciri tertentu dipertimbangkan, random sampling adalah metode yang diaplikasikan pada penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai segala sesuatu yang peneliti pilih untuk dipelajari untuk mempelajarinya lebih lanjut dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Untuk mencirikan jenis dan indikator yang digunakan dalam penelitian secara memadai, diperlukan operasionalisasi variabel.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	"Variabel Penelitian dan Definisi Operasional"	"Dimensi"	"Indikator"
1	Kinerja (Y2) merujuk pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan telah dilakukan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi atau perusahaan (Sholehatusyadiah, 2017). Kinerja adalah sejauh mana tujuan terpenuhi ketika tugas-tugas tertentu dilakukan (Yuliana, 2017)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyesuaian 4. Taat Asas	a. Fokus pada target b. Memenuhi kuantitas a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan b. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas a. Pekerjaan selesai tepat waktu b. Karyawan memahami pentingnya tepat waktu a. Dilakukan dengan cara benar b. Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan Sumber : Yuliana (2017)
2	Motivasi (M1) merupakan keadaan dimana ketika seseorang bekerja keras dan menggunakan kemauan mereka untuk menyelesaikan sesuatu (Yuliana, 2017)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan	Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan dan keluarga karyawan a. Tingkat keamanan suasana kerja b. Tingkat keamanan lingkungan kerja c. Perasaan aman dan menyenangkan yang didapat dari rekan kerja a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan b. Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin a. Tingkat perlakuan baik pimpinan b. Kesopanan pemimpin terhadap karyawan Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal.

		Aktualisasi Diri	Sumber : Yuliana(2017)
3	Kompetensi (X1) mengacu pada kecakapan dan kualitas yang dimiliki karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, serta sikap perilaku yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan profesional dan efisien (Yuliana,2017). Pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang bisa mengarah pada kinerja dan prestasi adalah contoh karakteristik seseorang yang dapat ditunjukkan (Sholehatusya'diah,2017)	1.Pengetahuan 2.Keahlian 3. Sikap	a.Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka lakukan b.Memiliki kemauan untuk belajar lebih banyak a.Memiliki pengetahuan teknis khusus untuk jenis pekerjaan yang mereka lakukan b. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah a. Memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja b. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan
4.	Kecerdasan Emosi (X2) Kemampuan mengendalikan emosi yang terdiri dari empat kemampuan. Pertama, <i>appraisal and expression of emotions in oneself</i> . Kedua, <i>appraisal and expression of emotions in otherself</i> . Ketiga, <i>regulation of emotions in oneself</i> . Keempat, <i>use of emotion to facilitate performance</i> (Muhammad Rasyid dan Adi Rahmat ,2017)	1. <i>Appraisal and expression of emotions in oneself</i> 2. <i>Appraisal and expression of emotions in otherself</i> 3. <i>Regulation of emotions in oneself</i> 4. <i>Use of emotion to facilitate performance</i>	Karyawan memiliki kapasitas untuk memahami dan mengekspresikan emosi mereka yang paling dalam secara alami Karyawan memiliki kapasitas untuk merasakan dan memahami emosi orang lain Karyawan memiliki kapasitas untuk mengendalikan emosi mereka sendiri Karyawan mampu menyalurkan emosinya ke dalam tindakan yang positif, bermanfaat, dan mendukung kinerja individu. Sumber : Muhammad Rasyid dan Adi Rahmat (2017)
5.	Disiplin Kerja (X3) merupakan kemampuan serta kemauan seseorang untuk menaati serta mematuhi norma-norma dan hukum-hukum sosial yang berlaku di sekitarnya (Utari,2015)	1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan 5. Etika Kerja	Memenuhi target minimal pendidikan yang ditunjukkan untuk peningkatan kemampuan Teliti dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja Mematuhi dan menaati standar kerjayang berlaku Mematuhi seluruh peraturan yang berlaku Memiliki etika dalam bekerja Sumber : Nurcahya dan Sary (2018)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Usia

Karyawan yang berusia antara 28 hingga 31 tahun dapat digambarkan sebagai kelompok usia yang produktif dan dinamis; mereka sering memutuskan untuk bertahan dengan perusahaan yang menawarkan prospek peningkatan karir dan gaji yang kompetitif. Dengan demikian, usia pegawai yang masih relative muda diharapkan tingkat produktivitasnya tinggi (Handi Pranata, 2019). Gambaran terhadap usia responden maka banyaknya kelas ditentukan dengan *rumus sturges* (Sugiyono, 2016).

Tabel 5. Jumlah Responden berdasarkan Usia

"Usia"	"Jumlah"	"Presentase (%)"
20 -23	14	14
24 - 27	16	16
28 - 31	23	23
32 - 35	10	10
36 – 39	12	12
40 - 43	11	11
44 - 47	8	8
48 - 51	6	6
Total	100	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Jenis Kelamin

Responden didominasi oleh perempuan karena perempuan berperan penting dalam proses produksi industri garmen di PT. Pantjatunggal Knitting Mill, terutama di bagian *sewing* yang mengutamakan keahlian menjahit dan ketelitian untuk membantu pekerja menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengurangi cacat produk (Rezania Asyiradayati, 2022).

Tabel 6. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

"Jenis Kelamin"	"Jumlah"	"Presentase (%)"
Perempuan	100	100
Total	100	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Pendidikan Terakhir

Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memberikan dampak yang lebih besar pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah yang terjadi terkait dengan pekerjaannya serta pemahaman yang lebih luas akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan tindakan yang lebih produktif serta kesadaran dalam menjalankan pekerjaannya (Maria Asti Adhanari, 2015).

Tabel 7. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

"Pendidikan"	"Jumlah"	"Presentase (%)"
SMP	21	21
SMA	69	69
S1	10	10
Total	100	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Lama Bekerja

Lama bekerja seorang pegawai akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari – hari. Rata-rata masa kerja di PT. Pabrik Rajut Pantjatunggal masih rendah, sehingga jika menemui kesulitan dalam bekerja, pengalamannya dalam melakukan pekerjaan akan lebih lambat (Aldo Herlambang, 2014).

Gambaran terhadap lama bekerja responden maka banyaknya kelas ditentukan dengan rumus sturges (Sugiyono, 2016).

Tabel 8. Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja

"Lama Bekerja"	"Jumlah"	"Presentase (%)"
1 - 5	32	32
6 - 10	14	14
11-15	12	12
16 - 20	11	11
21 - 25	16	16
26 - 30	15	15
Total	100	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian, analisis deskriptif akan menggambarkan tanggapan responden dari jawaban yang berhubungan dengan variabel penelitian (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini, nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1 dipilih sebagai sistem penilaian. Nilai mean yang dikelompokkan dalam rentang nilai berdasarkan perhitungan *three box method* akan diaplikasikan sebagai dasar analisis indeks untuk menentukan tanggapan responden terhadap setiap variabel (Ferdinand, 2016). Berikut ini adalah daftar interpretasi indeks :

20 – 46,6 = Rendah ; 46,7 – 73,3 = Sedang ; 73,4 – 100 = Tinggi

Tanggapan tentang Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No	“Indikator”	Skor					“Jumlah”	“Indeks”	“Kategori”
		1	2	3	4	5			
1	Fokus	0	9	19	46	26	100	77,8	Tinggi
		0	18	57	184	130	389		
2	Kuantitas	0	8	18	55	19	100	77	Tinggi
		0	16	54	220	95	385		
3	Kualitas	0	7	21	51	21	100	77,2	Tinggi
		0	14	63	204	105	386		
4	Komitmen	0	9	20	59	12	100	74,5	Tinggi
		0	18	60	236	60	374		
5	Waktu Penyelesaian	0	3	20	57	20	100	78,8	Tinggi
		0	6	60	228	100	394		
Jumlah								385,3	Tinggi
Rata – Rata								77,06	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023.

Tanggapan tentang Motivasi (M)

Tabel 10. Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Motivasi

"No"	"Indikator"	"Skor"					"Jumlah"	"Indeks"	"Kategori"
		1	2	3	4	5			
1	Kebutuhan Hidup	0	5	22	57	16	100	76,8	Tinggi
		0	10	66	228	80	384		
2	Suasana Kerja	0	5	22	57	16	100	76,8	Tinggi
		0	10	66	228	80	384		
3	Lingkungan	0	10	25	43	22	100	75,4	Tinggi

	Kerja	0	20	75	172	110	377		
4	Rekan Kerja	0	3	23	58	16	100	77,4	Tinggi
		0	6	69	232	80	387		
5	Perhatian dan Penghargaan	0	7	13	53	27	100	80	Tinggi
		0	14	39	212	135	400		
Jumlah								386,4	Tinggi
Rata – Rata								77,28	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023.

Tanggapan tentang Kompetensi (X1)

Tabel 11. Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Kompetensi

“No”	“Indikator”	“Skor”					“Jumlah”	“Indeks”	“Kategori”
		1	2	3	4	5			
1	Pengetahuan	1	8	20	53	18	100	76	Tinggi
		2	16	60	212	90	380		
2	Kemauan	0	3	28	59	10	100	75,2	Tinggi
		0	6	84	236	50	376		
3	Keahlian	0	8	27	46	19	100	75,2	Tinggi
		0	16	81	184	95	376		
4	Identifikasi Masalah	0	9	22	56	13	100	74,6	Tinggi
		0	18	66	224	65	373		
5	Inisiatif	0	7	22	55	16	100	76	Tinggi
		0	14	66	220	80	380		
Jumlah								377	Tinggi
Rata – Rata								75,4	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023.

Tanggapan tentang Kecerdasan Emosional (X2)

Tabel 12. Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Kecerdasan Emosional

"No"	"Indikator"	"Skor"					"Jumlah"	"Indeks"	"Kategori"
		1	2	3	4	5			
1	Perasaan Diri	0	13	14	52	21	100	76,2	Tinggi
		0	26	42	208	105	381		
2	Mengekspresikan	1	12	10	47	30	100	78,6	Tinggi
		1	24	30	188	150	393		
3	Mengamati	0	8	23	50	19	100	76	Tinggi
		0	16	69	200	95	380		
4	Memahami	1	12	10	47	30	100	78,6	Tinggi
		1	24	30	188	150	393		
5	Mengatur	0	8	23	50	19	100	76	Tinggi
		0	16	69	200	95	380		
Jumlah								385,4	Tinggi
Rata – Rata								77,08	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023.

Tanggapan tentang Disiplin Kerja (X3)

Tabel 13. Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Disiplin Kerja

"No"	"Indikator"	"Skor"					"Jumlah"	"Indeks"	"Kategori"
		1	2	3	4	5			
1	Target	0	7	25	53	15	100	75,2	Tinggi
		0	14	75	212	75	376		
2	Teliti	0	7	22	53	18	100	76,4	Tinggi
		0	14	66	212	90	382		
3	Kesalahan	0	12	24	52	12	100	72,8	Sedang
		0	24	72	208	60	364		
4	Standar Kerja	0	9	25	53	13	100	74	Tinggi
		0	18	75	212	65	370		
5	Peraturan	0	12	26	50	12	100	72,4	Sedang
		0	24	78	200	60	362		
Jumlah								370,8	Tinggi
Rata – Rata								74,16	

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2023.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam skenario ini, n merupakan jumlah sampel (Ghozali, 2016). Nilai r hitung > r tabel menunjukkan bahwa data tersebut valid.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas

"Item"	"r hitung"	"r table"	"Keterangan"	"Item"	"r hitung"	"r table"	"Keterangan"
Y1	,871	,165	Valid	X1.1	,846	,165	Valid
Y2	,806	,165	Valid	X1.2	,829	,165	Valid
Y3	,824	,165	Valid	X1.3	,822	,165	Valid
Y4	,680	,165	Valid	X1.4	,827	,165	Valid
Y5	,716	,165	Valid	X1.5	,796	,165	Valid
M1	,857	,165	Valid	X2.1	,823	,165	Valid
M2	,857	,165	Valid	X2.2	,920	,165	Valid
M3	,849	,165	Valid	X2.3	,851	,165	Valid
M4	,781	,165	Valid	X2.4	,920	,165	Valid
M5	,641	,165	Valid	X2.5	,851	,165	Valid
				X3.1	,815	,165	Valid
				X3.2	,894	,165	Valid
				X3.3	,915	,165	Valid
				X3.4	,619	,165	Valid
				X3.5	,895	,165	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Uji Reabilitas

Reliabilitas pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan koefisien cronbach alpha. Dikatakan reliabel jika jawaban atas pernyataan kuesioner konsisten dan skor Cronbach alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 15. Hasil Uji Reabilitas

"Indikator"	"Cronbach's Alpha"	"Nilai Alpha"	"Keterangan"
Y	0,802	0,70	Reliabel
M	0,805	0,70	Reliabel
X1	0,811	0,70	Reliabel
X2	0,821	0,70	Reliabel
X3	0,813	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Uji Normalitas Data

One sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah uji normalitas yang digunakan. Pada uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*, variabel – variabel tersebut berdistribusi normal jika residual memiliki *Asymp. Sig (2-tailed)* berada di atas taraf signifikansi 0,05 (probabilitas > 0,05).

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		"Unstandardized" "Residual"
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47599951
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

a. Test distribution is Normal.

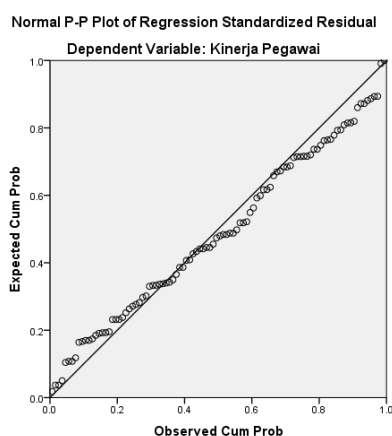
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada regresi yang dapat dilihat dari *tolerance value*, nilai *variance inflation factor (VIF)*, model regresi yang layak tidak boleh memiliki korelasi antar variabel bebas. Jika *tolerance value* lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka model regresi dikatakan bebas multikolinearitas (Ghozali,2016).

Gambar 2. Hasil Uji P-P Plot



Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

"Model"	Coefficients ^a						
	"Unstandardized" "Coefficients"		"Standardized" "Coefficients"	"t"	"Sig."	"Collinearity" "Statistics"	
	"B"	"Std. Error"	"Beta"			"Tolerance"	"VIF"
(Constant)	1.232	.819		1.503	.136		
Kompetensi	.175	.061	.183	2.875	.005	.381	2.627
Kecerdasan Emosional	.185	.055	.236	3.377	.001	.316	3.163
Disiplin Kerja	.120	.049	.130	2.442	.016	.546	1.833
Motivasi	.468	.083	.474	5.606	.000	.216	4.637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Disebut homokedatisitas apabila varian antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap sama, dan disebut heterokedatisitas apabila berubah (Ghozali, 2016).

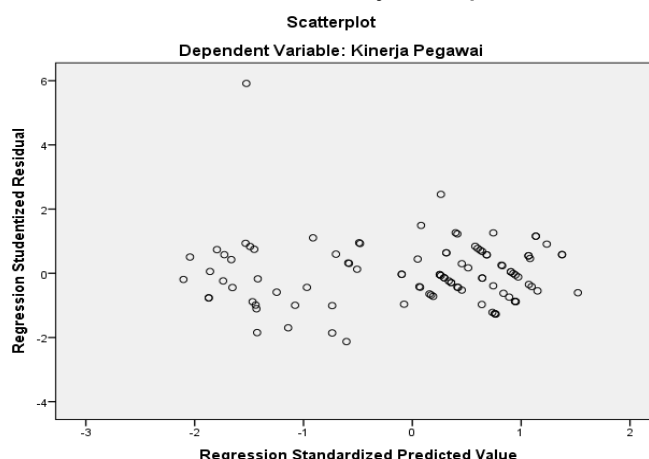
Tabel 18. Hasil Uji Glejser

"Model"	Coefficients ^a						
	"Unstandardized" "Coefficients"		"Standardized" "Coefficients"	"t"	"Sig."	"Collinearity" "Statistics"	
	"B"	"Std. Error"	"Beta"			"Tolerance"	"VIF"
(Constant)	1.846	.559		3.303	.001		
Kompetensi	-.021	.041	-.080	-.499	.619	.381	2.627
Kecerdasan Emosional	.039	.037	.184	1.043	.300	.316	3.163
Disiplin Kerja	.035	.033	.142	1.058	.293	.546	1.833
Motivasi	-.105	.057	-.392	1.838	.069	.216	4.637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot



Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Pemodelan regresi merupakan metode guna memeriksa bagaimana beberapa variabel bebas mempengaruhi satu variabel terikat (Ferdinand, 2016).

Tabel 19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

"Model"	"Unstandardized" "Coefficients"		"Standardized" "Coefficients"	"t"	"Sig."	"Collinearity Statistics"	
	B	"Std. Error"	"Beta"			"Tolerance"	"VIF"
(Constant)	2.270	.975		2.328	.022		
Kompetensi	.342	.066	.354	5.213	.000	.488	2.048
Kecerdasan Emosional	.350	.057	.441	6.179	.000	.442	2.263
Disiplin kerja	.206	.056	.221	3.676	.000	.622	1.607

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Persamaan model regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 19 :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,354 X_1 + 0,441 X_2 + 0,221 X_3 + e$$

Analisis Moderasi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Analisis regresi moderasi atau yang sering disebut dengan analisis MRA bertujuan guna mengetahui korelasi variabel moderasi terhadap variabel bebas dalam memberi dampak terhadap variabel terikat.

Tabel 20. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan MRA

Coefficients^a

"Model"	"Unstandardized" "Coefficients"		"Standardized" "Coefficients"	"t"	"Sig."	"Collinearity" "Statistics"	
	"B"	"Std. Error"	"Beta"			"Tolerance"	"VIF"
(Constant)	9.581	.484		19.791	.000		
X1M	.009	.003	.315	3.102	.003	.171	5.849
X2M	.011	.003	.431	4.065	.000	.157	6.371
X3M	.006	.002	.206	2.452	.016	.250	3.997

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Persamaan model regresi moderasi ditunjukkan pada tabel 20 :

$$Y = X1*M1 + X2*M2 + X3*M3 + e$$

$$Y = 3.102 + 4.065 + 2.452 + e$$

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menentukan seberapa baik model dapat mendeskripsikan variasi dalam variabel terikat serta persentase variasi tersebut yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas.

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sebelum Adanya Moderasi

Model Summary ^b				
"Model"	"R"	"R Square"	"Adjusted R Square"	"Std. Error of the Estimate"
1	.886 ^a	.784	.778	1.49888

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi Setelah Adanya Moderasi

Model Summary ^b				
"Model"	"R"	"R Square"	"Adjusted R Square"	"Std. Error of the Estimate"
1	.911 ^a	.831	.825	1.32781

a. Predictors: (Constant), X3M, X1M, X2M

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Koefisien determinasi yang diperoleh dari tabel 21 dan 22, persamaannya dihitung sebagai berikut :

1. Menghitung persamaan tabel 21 ($1-R^2$) = ($1-0,778^2$) = 0,3947

2. Menghitung persamaan tabel 22 ($1-R^2$) = ($1-0,825^2$) = 0,3193

3. Total $R^2 = 1 - (0,3947 \times 0,3193) = 1 - 0,1260 = 0,8740$

Adanya variabel moderasi motivasi akan memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen, sesuai dengan hasil nilai Adjusted R Square total senilai 87,40 atau 87,40%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian.

9. Uji Hipotesis/ Uji T

Pengujian dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung > t tabel, nilai t tabel 1,660. Dalam uji t menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berdampak dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 23. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
"Model"	"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"	"t"	"Sig."	"Collinearity Statistics"	
	B	"Std. Error"	"Beta"			"Tolerance"	"VIF"
(Constant)	1.232	.819		1.503	.136		
Kompetensi	.175	.061	.183	2.875	.005	.381	2.627
Kecerdasan Emosional	.185	.055	.236	3.377	.001	.316	3.163
Disiplin Kerja	.120	.049	.130	2.442	.016	.546	1.833



a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian, ada korelasi yang signifikan dan positif antara kompetensi tinggi dan kinerja tinggi di antara karyawan, yang menyiratkan bahwa kinerja di antara karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat kompetensi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat—pengetahuan, bakat, dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka—cenderung berkinerja lebih baik. Pegawai yang kompeten umumnya dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien, serta dapat menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik. Menurut temuan penelitian, kompetensi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja pegawai di PT Pantjatunggal Knitting Mill. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sholehatusyadiah (2017), Sugiyanto dan Djoko Santoso (2018), dan Yuliana (2017), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menemukan hasil bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional yang tinggi dan kinerja pegawai yang juga tinggi berarti ketika tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan meningkat, demikian pula kinerja mereka. Kinerja karyawan cenderung meningkat jika seorang karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka lebih mampu menangani stres, mengelola emosinya, dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja. Menurut temuan penelitian, kecerdasan emosional secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di PT Pantjatunggal Knitting Mill. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Silmy Amilia, Ridwan Purnama (2016) dan Desty Sesiana Indriyani, Hamidah Nayati (2018) yang menemukan korelasi yang menguntungkan dan substansial antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian, ada korelasi langsung antara tingkat disiplin kerja yang tinggi dan kinerja pekerja yang tinggi, yang berarti bahwa tingkat disiplin kerja meningkat, demikian juga kinerja pekerja. Pekerja dengan disiplin kerja yang baik, seperti patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja, memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang disiplin kerja umumnya dapat bekerja dengan fokus, mengelola waktu dengan efisien, dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai jadwal. Temuan penelitian menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang baik serta cukup besar terhadap kinerja pegawai PT Pantjatunggal Knitting Mill. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017), Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018), serta Galih Wisnu Wardhana dan Ahmad Choerudin (2014), yang semuanya ditemukan positif dan signifikan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pekerja.

Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merujuk pada kombinasi dari pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang harus dimiliki individu untuk berhasil melakukan pekerjaan. Ketika motivasi tinggi, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi (Wirawan, 2014). Dorongan ini dapat mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam belajar hal baru dan mencari peluang untuk meningkatkan kualifikasi. Dengan meningkatnya kompetensi, pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa ada efek moderasi yang ditemukan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Motivasi pegawai meningkat maka hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai juga meningkat berarti bahwa ketika pegawai memiliki tingkat kompetensi dan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih profesional dalam bekerja ditujukan agar pegawai lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal. Menurut penelitian Surma Ningsih Marsela, Ronal Apriyanto dan Rudi Azhar (2022), serta Indah Apriyanti (2019), motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang kuat dapat membantu pegawai mengelola stres dan tekanan yang terkait dengan tuntutan pekerjaan. Dalam situasi yang menantang, pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menggunakan kecerdasan emosional mereka untuk mengontrol emosi negatif, tetap tenang, dan tetap fokus pada tujuan. Kemampuan ini dapat membantu pegawai menjaga kinerja yang optimal (Marjam Mangantar, 2022). Berdasarkan temuan penelitian, terdapat pengaruh moderasi dalam hubungan antara motivasi dan kecerdasan emosional. Motivasi pegawai meningkat maka korelasi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan juga meningkat berarti bahwa ketika karyawan mempunyai tingkat kecerdasan emosional serta motivasi yang tinggi maka kinerja pekerja akan meningkat. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novela Indiyana (2019) dan Yanrizal (2020) yang menemukan bahwa motivasi memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kemampuan kecerdasan emosional untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berperan dalam membangun disiplin kerja yang konsisten dan berkesinambungan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih cepat dan efektif. Dengan disiplin kerja yang baik memastikan bahwa pegawai bekerja secara teratur, mengelola waktu dengan baik, dan menghindari penundaan (Rika Widyaningtyas, 2016). Dalam kombinasi dengan motivasi, disiplin kerja membantu memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan penelitian yang telah dikerjakan menunjukkan hasil bahwa ada efek moderasi yang ditemukan dalam korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pekerja. Motivasi pegawai meningkat maka korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pekerja menjadi juga meningkat berarti bahwa ketika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan yang tinggi maka kinerja pekerja akan meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Emillia Imanda, Diana Sulianti K. Tobing dan I Ketut Mawi Dwi Payana (2016) dan Sandhi Fialy Harahap (2020), keduanya menegaskan bahwa motivasi memberikan dampak moderat terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pantjatunggal Knitting Mill.
2. Variabel motivasi memberikan dampak positif dan signifikan dalam memoderasi kompetensi, kecerdasan emosional serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pantjatunggal Knitting Mill.

Implikasi Kebijakan Manajerial

Tabel 24. Implikasi Manajerial

Hipotesis	Hasil	Manajerial
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	Temuan penelitian menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan signifikan	Pemimpin sebaiknya mengambil kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai diantaranya dengan meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, meningkatkan kapabilitas dalam mengidentifikasi masalah, menumbuhkan sikap inisiatif dalam membantu rekan kerja, menumbuhkan sikap keramahan dan kesopanan dalam menjalankan pekerjaan
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai	Temuan penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Pimpinan sebaiknya mengambil kebijakan yang mendukung peningkatan kecerdasan emosional diantaranya dengan memberikan layanan bimbingan dan konseling serta pelatihan ESQ untuk mendorong pegawai agar mampu memahami perasaan diri terdalam dan mampu mengekspresikan rasa dengan wajar, mampu mengamati perasaan orang lain dan

		mampu memahami perasaan orang lain, mendorong pegawai agar mampu mengatur perasaan diri, mendorong pegawai agar mampu menggunakan perasaan kearah kegiatan yang membangun, produktif dan mendukung kinerja individu
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja	pimpinan sebaiknya mengambil kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja diantaranya dengan memberi kesempatan pegawai agar memenuhi target minimal pendidikan yang ditunjuk untuk meningkatkan kemampuan, mendorong pegawai agar meningkatkan ketelitian dalam bekerja, meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mematuhi dan mentaati standar kerja yang berlaku, menghormati rekan kerja, memiliki etika dalam bekerja dan mendorong pegawai agar mematuhi standar produksi yang berlaku
Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja karyawan dimoderatori oleh motivasi dengan cara yang menguntungkan dan bermakna oleh kompetensi, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja	Pimpinan perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya mengambil kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai dan didukung dengan peningkatan motivasi diantaranya dengan meningkatkan pemenuhan tingkat kebutuhan hidup pegawai dan keluarga pegawai, pemenuhan tingkat keamanan suasana kerja, lingkungan kerja, tingkat keamanan yang didapat dari rekan kerja, meningkatkan perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai, meningkatkan persamaan kedudukan pegawai dihadapan pemimpin, mendorong para pemimpin agar memberikan perlakuan yang baik dan sopan terhadap pegawai, meningkatkan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, meningkatkan dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal dan memberikan dorongan agar pegawai menyukai pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Dengan motivasi sebagai variabel moderating, penelitian hanya melihat bagaimana disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan pengujian koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,8740 atau sebesar 87,40% mampu dijelaskan oleh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 12,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, upah kerja, sistem penghargaan dan penggunaan teknologi.

Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel independen dalam menjawab tantangan yang dihadapi penelitian selanjutnya berkenaan dengan komponen yang memberikan dampak pada kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, upah kerja, sistem penghargaan dan penggunaan teknologi maupun yang lainnya.

Referensi

- A.M, Sardiman. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam. 2016. *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square*. Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- Goleman D. 2009. *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta : Pustaka sinar harapan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM : Teori, dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian (kuantitatif dan kualitatif)*. Bandung : Alfabeta.
- Sunar, Dwi. 2010. *Edisi lengkap tes IQ, EQ dan SQ; Cara mudah mengenali dan memahami kepribadian anda*. Yogyakarta : Flashbooks.
- If an access date is required by your publisher or discipline, include it parenthetically at the end of the citation, as in the fourth example below.
- Abdillah, Muhammad Rasyid dan Adi Rahmat. 2017. *Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI). Vol.2 No.1 Hal 43-57.
- Amilia a, Silmy dan Ridwan Purnama. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung*. Journal of business management and entrepreneur education. Vol.1No.1 Hal 24-30.
- Apriyanti, Indah. 2019. *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi*. E-journal ekonomi universitas bandarlampung.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan. Vol.6 No.2 Hal 173-184.
- Indriyani, Desty Sesiana dan Hamidah Nayati Utami. 2018. *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. Madiun : Jurnal administrasi bisnis (JAB). Vol.59 No.1 Hal.41-50.
- Jufrizen. 2018. *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Prosiding : The national conferences management and business (NCMAB) 2018. Hal 405-424.
- Liyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR. Al masraf* : Jurnal Lembaga keuangan dan perbankan. Vol.2 No.1 Hal 17-26.
- Nurchaya, Galih Arga dan Fetty Poerwita Sari. 2018. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bagian Surakarta*. E-proceeding of management. Vol.5 No.1 Hal.303-310.
- Nurhayati, Ida Bagus Putra Astika dan Made Gede Wirakusuma. 2017. *Kemampuan motivasi memoderasi pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja bendahara desa di kabupaten Tabanan*. E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana. Vol.6 No.12. Hal.4255-4282.
- Marsela, Surma Ningsih, Ronal Aprianto dan Rudi Azhar. 2022. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Waras*. E-Journal Universitas Bina Insan. Vol 20. No. 6. Hal 1-6.

- Setyaningrum, Rani dan Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Jasa Raharja cabang Jawa Timur)*. Jurnal administrasi bisnis (JAB). Vol 36 No.1 Juli 2016 Hal. 211-220.
- Sholehatusya'diah. 2017. *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT Kitadin Tenggara Seberang*. Ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/ Vol.5 No.2 hal 5789-5802.
- Silvanita, Anita dan Anjani, Fitra. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung*.
- Sri Widodo, Untung dan Budi, Agus. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumbra Daya Manusia, Vol 4 No. 1.
- Sugiyanto dan Djoko Santoso. 2018. *Analisis pengaruh kompetensi, sarana pendukung teknologi informasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja SDM*. Journals.usm.ac.id/indeks.php/jreb/article/view/1078 Hal 2580-8451.
- Supriadi dan Sefenedi. 2017. *The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107.
- Utari. 2015. *Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah wonogiri)*. Journal fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Vratskikh, I., Mas'deh, R., Al-Lozi, M., dan Maqbleh, M. 2016. *The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*. International Journal of Business and Management. Vol. 11, No. 2.
- Wardhana, Galih Wisnu dan Achamd Choerudin. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal perilaku dan strategi bisnis Vol.2, No.2, Hal 65-76.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Desak Ketut Sintaasih. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirta mangutama kabupaten bandung*. Jurnal manajemen, Strategi bisnis dan kewirausahaan, Vol.7 No.2, agustus 2013, Hal 126-134.
- Yanrizal. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.5 No.1. Hal 31 – 46.
- Yoke, L.B., dan Panatik, S.A. 2016. *The Mediatory Role of job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job performance*. International Business Management Vol 10 No 6.
- Yuliana. 2017. *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol.17 No.2 Hal 135-150