



RESEARCH ARTICLE

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERSONEL SATUAN LALU LINTAS POLRES MAGELANG

Widya Septiyandini Putri¹✉

¹Akademi Kepolisian Republik Indonesia, Semarang, Indonesia

✉ widyaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Kinerja anggota ditunjukkan dengan hasil kerja berdasarkan disiplin kerja terhadap kinerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor personal / individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif untuk menguji teori hubungan pengaruh antar variable disiplin kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja (Y) dengan menyebarkan kuesioner terhadap 107 (seratus tujuh) personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Contrsruk Reliabiliti variable* disiplin kerja sebesar 0,949 dan nilai *variance exstract* sebesar 0, 534, nilai *Contrsruk Reliabiliti variable* kecerdasan emosional sebesar 0,760 dan nilai *variance exstrac* sebesar 0, 0,443, sehingga nilai *Contrsruk Reliabiliti Variable* kinerja sebesar 0,647 dan nilai *variance exstract* sebesar 0, 038. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang, sedangkan kecerdasn emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang. Dari hasil penelitian disarankan agar pada variabel disiplin kerja memperhatikan responden berdasarkan umur, masa dinas dan kepangkatan serta menyarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar yang melibatkan lebih banyak komponen fungsi-fungsi kepolisian lainnya hanya fungsi Lalu Lintas.

Kata Kunci: *Kerja, Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, kinerja*

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Kepolisian Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Polri dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi Kepolisian Indonesia salah satunya yaitu memelihara

keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara umum Kepolisian memiliki tugas pokok dan peran untuk memberikan pelayanan dengan menciptakan rasa aman dalam kehidupan masyarakat. Sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi:

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menjelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu aparatur negara memiliki tugas pokok yang pertama memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, yang kedua menegakkan hukum, dan yang ketiga memberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kinerja setiap anggota mutlak diperlukan untuk menghindari penyalahgunaan wewenang, pelanggaran disiplin, dan berbagai macam perilaku menyimpang lainnya.

Nilai kinerja ini pun sudah menjadi perhatian penting pemerintah, Presiden Republik Indonesia ke-7 Ir. Joko Widodo dalam sembilan agenda prioritasnya (Nawacita, 29 Oktober 2014, URL) menyatakan bahwa “Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya”. Dalam tubuh Polri sendiri, kinerja anggota Polri menjadi penting dalam rancangan Program Kapolri Jendral Polisi M. Tito Karnavian “Promoter”, yaitu Profesional, Modern dan terpercaya, yang berisi tentang 10 program dan 1 *Quick Wins* prioritas Kapolri yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Pemantapan reformasi internal Polri;
2. Peningkatan pelayanan publik yang lebih mudah bagi masyarakat berbasis TI;
3. Penanganan kelompok radikal pro kekerasan dan intoleransi yang lebih optimal;
4. Peningkatan profesionalisme Polri menuju keunggulan;
5. Peningkatan kesejahteraan anggota Polri;
6. Tata kelembagaan, pemenuhan proporsionalitas anggaran dan kebutuhan sarana prasarana ;
7. Membangun kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap kamtibmas;
8. Penguatan harkamtibmas (pemeliharaan keamanan dan ketertiban);
9. Penegakkan hukum yang lebih profesional dan berkeadilan;
10. Penguatan pengawasan;
11. *Quick Wins* Polri. (Program Kapolri Jendral Polisi M.Tito Karnavian “Promoter”, 3 Agustus 2016, URL).

Selain itu, Kepolisian juga adalah suatu organisasi yang *man power heavy*, sehingga kekuatan Polri dalam melaksanakan perannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki Polri. Ketika permasalahan yang terkait dengan personel atau sumber daya manusia tidak bisa segera terselesaikan dengan baik oleh Polri, maka akan berimplikasi pada kinerja positif anggota (Djamin, 2011).

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi manapun. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam membantu pimpinan menentukan kebijakan. Menurut Heidjracman dan Husnan, dalam kutipan Triyono (2012) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “Perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia dijelaskan arti penting sumber daya manusia bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau *input* yang bersama dengan unsur lainnya, diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran atau *output* berupa barang dan jasa dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Shvoong, 17 Januari 2011, URL). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, maka kinerja personel Polres Magelang dapat dilihat dari tingkat laka lintas yang ada di unit laka lintas Polres Magelang yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 .

Tabel 1.1
Data Laka Lintas Polres Magelang
Periode Tahun 2014, 2015, 2016 di Wilayah Hukum Polres Magelang

NO	TAHUN	LAKA LANTAS
1	2014	570
2	2015	661
3	2016	750

Sumber data: admin satuan lintas polres magelang

Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2014 terdapat 570 kecelakaan lalu lintas di wilayah hukum Polres Magelang. Kecelakaan lalu lintas tersebut meningkat pada tahun 2015 menjadi 661 kecelakaan lalu lintas. Pada tahun 2016 kecelakaan lalu lintas semakin meningkat lagi mencapai 750 penanganan laka lintas. Kecelakaan yang terjadi diantaranya mengakibatkan korban meninggal dunia. Angka tersebut selalu mengalami peningkatan karena kelalaian dari pengguna jalan yang disebabkan kurangnya pengawasan dan penyuluhan dari anggota lalu lintas Polres Magelang. Kurangnya pengawasan terjadi karena minimnya disiplin kerja dari anggota satuan Lalu Lintas Polres Magelang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Didalam menjalankan tugas juga anggota belum seutuhnya menguasai kecerdasan emosional yang dapat mengendalikan diri sehingga dapat mencapai kinerja Polri.

Sejalan dengan meningkatnya angka kecelakaan Lalu Lintas tiap tahunnya tersebut, maka kinerja personel Polres Magelang juga dapat dilihat dari data pelanggaran disiplin personel satuan Lalu Lintas Polres Magelang yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Pelanggaran Disiplin Personel Satuan Lalu Lintas
Periode Tahun 2014, 2015, 2016 di wilayah Hukum Polres Magelang

NO	TAHUN	PELANGGARAN DISIPLIN
1	2014	1
2	2015	1
3	2016	3

Sumber data: Provos Polres Magelang

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2014 terdapat 1 pelanggaran disiplin personel satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Pelanggaran tersebut juga terjadi pada tahun 2015 dengan 1 pelanggaran disiplin. Pada tahun 2016 pelanggaran disiplin meningkat menjadi 3 pelanggaran disiplin. Pelanggaran yang terjadi diantaranya penyalahgunaan wewenang dibidang penegakan hukum. Angka tersebut tidak termasuk pelanggaran karena penyalahgunaan wewenang yang tidak dilaporkan masyarakat karena masyarakat takut untuk melaporkannya. Penyalahgunaan wewenang ini menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja personel Polres Magelang. Adanya peningkatan angka kecelakaan lalu lintas tiap tahunnya dan pelanggaran disiplin personel satuan Lalu Lintas sebagaimana dijabarkan diatas, menunjukkan bahwa kinerja personel satuan Lalu Lintas perlu mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi sorotan dalam penelitian ini.

Magadley (2011) mengatakan pekerjaan polisi adalah pekerjaan yang pasti sangat tergantung pada hubungan orang lain. Di sisi lain Sutrisno (2009) mengatakan disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga tingkah laku dapat dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk disiplin.

Disiplin progresif adalah suatu proses untuk berurusan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak terpenuhi yang diharapkan dan dikomunikasikan standar kinerja. Tujuan utama untuk disiplin progresif adalah untuk membantu karyawan memahami bahwa ada kesempatan untuk perbaikan. Proses semacam itu memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga dapat memperbaiki masalah dan jika gagal untuk memperbaiki masalah, disiplin memungkinkan organisasi untuk cukup dan dengan dokumentasi yang besar mengakhiri pekerjaan karyawan yang tidak efektif dan tidak mau diperbaiki (Bacal, 2002).

Di sisi lain menurut Aremu dan Tejumola, 2008 (dalam Magadley, 2011) secara teoritis bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi polisi karena pada dasarnya dan sebagian besar didasarkan kontak dengan manusia dan untuk memuaskan kontak harus ada pemahaman yang tepat oleh orang yang membuat kontak. Dengan kata lain, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif adalah atribut pribadi yang telah ditemukan untuk menjadi penting oleh polisi.

Magadley (2011) mengatakan kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk keefektifan polisi dalam berkomunikasi dengan masyarakat bahwa dalam petugas polisi yang memiliki kemampuan untuk menilai dan cek emosi mungkin mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dari orang-orang percaya dan kolaborasi yang akan mendukung kinerja mereka dalam pertempuran melawan kejahatan. Selain itu, karena kepolisian selalu terus menerus diperiksa dan dikritik mengenai cara dimana polisi berinteraksi dan berurusan dengan orang-orang untuk melayani, konsep kecerdasan emosional bisa memberikan beberapa potensi manfaat bagi badan penegak hukum.

Mekanisme yang dapat menyediakan bukti secara signifikan untuk kecerdasan emosional polisi adalah secara emosional individu yang cerdas memiliki kemampuan tinggi dalam pemantauan emosi negatif dan meningkatkan emosi positif (Magadley, 2011). Tanpa mengetahui akar penyebab mendasari masalah kinerja sulit untuk bekerja dengan seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja (Bacal, 2002).

Salah satu cara mencari solusi untuk meningkatkan kinerja personel Polres Magelang adalah dengan menganalisis faktor-faktor tersebut. Untuk itu, pentingnya penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel Polres Magelang khususnya di Satuan Lalu Lintas. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana cara disiplin kerja dan kecerdasan emosional anggota Polri untuk meningkatkan kinerja. Adapun rumusan masalah yang akan dijawab adalah :

1. Apakah disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang?
2. Apakah kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan masalah tersebut, tujuan rencana penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan salah satu sumber dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui peningkatan disiplin kerja dan kecerdasan emosional
2. Manfaat bagi Polres Magelang diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tingkat kinerja personel Lalu Lintas Polres Magelang. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja personel Sat Lintas Polres Magelang melalui disiplin kerja dan kecerdasan emosional.
3. Manfaat bagi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan upaya untuk menanamkan kinerja kepada pelaksana pemerintahan khususnya di sektor pelayanan publik.
4. Manfaat bagi Masyarakat diharapkan dapat menjadi kontrol sosial untuk seluruh pelaksana pemerintahan khususnya disektor pelayanan publik khususnya lagi bidang satuan lalu lintas.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kepustakaan Penelitian

Kepustakaan penelitian adalah literatur yang menyajikan informasi tentang hasil penelitian terdahulu. Litelatur yang dimaksud dapat berupa dokumen laporan hasil penelitian, jurnal-jurnal ilmiah, maupun tulisan ilmiah lainnya. Laporan hasil penelitian pada

umumnya dapat ditemukan dalam skripsi, tesis, atau disertasi (Juknis Penyusunan Skripsi Taruna Akpol, 2016). Adapun kepustakaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2.1.1 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Penelitian tentang dampak disiplin terhadap kinerja akademik siswa Sekolah Dasar di Muhoroni Sub-Country Kenya pernah dilakukan oleh Simba, Agak, dan Kabuka (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan cara survei dengan 817 sampel murid dari beberapa Sekolah Dasar Negeri di Muhoroni Sub-Country, Kenya. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin memiliki hubungan positif dengan kinerja dan menyumbang varians dalam kinerja akademik murid di Sekolah Dasar Negeri di Muhoroni Sub-Country, Kenya.

Di samping itu, Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015) melakukan penelitian kuantitatif terhadap 20 orang sampel karyawan di Pasar Tonar untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pasar Tonar. Dalam penelitian ini, dibuktikan disiplin kerja memiliki dampak pada produktivitas kerja secara signifikan.

Thaief, dkk.(2015) telah melakukan penelitian terhadap pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Malang. Metode penelitian dilakukan dengan deskriptif kuantitatif, 44 sampel dari 80 populasi karyawan (*random sampling*). Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pentingnya ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan.

Octorend dan Mangkunegara (2015) membuktikan adanya frekuensi kriteria dimensi yang tinggi terhadap variabel kehadiran ditempat kerja yang merupakan indikator dari disiplin kerja, dalam penelitian yang melibatkan 257 pekerja PT. Dada Indonesia, dengan judul jurnal pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kecerdasan emosional karyawan.

Selain itu, Brasit, dkk.(2015) menemukan adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap penerapan kinerja *Total Quality Management* dan karyawan berprestasi untuk mendapatkan status akreditasi Rumah Sakit Pemerintah di Jakarta. Metode yang dilakukan dengan membagikan kuesioner pada 240 responden yang bekerja di 3 Rumah Sakit milik Pemerintah yang berbeda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sementara disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Beberapa penelitian di atas, untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dengan lebih jelas, penelitian-penelitian tersebut diringkas dalam Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Hubungan Disiplin kerja dan Kinerja

NO	PENELITI	POPULASI	METODELOGI	HASIL PENELITIAN
1	2	3	4	5
1	Simba, Agak, dan Kabuka (2016)	Murid Sekolah Dasar Negri di Muhoroni, sub-Country, Kenya.	Survei deskriptif dan korelasi	Disiplin memiliki hubungan positif dengan kinerja dan menyumbang varians dalam kinerja akademik murid di Sekolah Dasar Negeri di Muhoroni Sub-Country, Kenya.

2	Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015)	Karyawan di Pasar Tonar	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Disiplin kerja memiliki dampak pada produktivitas kerja secara signifikan
3	Thaief, dkk. (2015)	Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Malang	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pentingnya ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan.
4	Octorend dan Mangkunegara (2015)	Pekerja Karyawan PT. Dada Indonesia	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Frekuensi kriteria dimensi yang tinggi terhadap variabel kehadiran ditempat kerja yang merupakan indikator dari disiplin kerja
5	Brasit, dkk.(2015)	Karyawan 3 Rumah Sakit Milik Pemerintah Jakarta	Pengumpulan data menggunakan kuesioner	Kepemimpinan berpengaruh signifikan, sementara disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Sumber: Berbagai Penelitian Terdahulu

2.1.2 Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, usia, pengalaman kerja dan prestasi akademik dilakukan oleh Shipley, Jackson, dan Segrest (2012). Penelitian tersebut dilakukan terhadap 193 mahasiswa *College of Business* di sebuah Universitas di Florida Tenggara. Kecerdasan emosional global tidak bermakna dikaitkan dengan kinerja, ada hubungan yang signifikan antara sub kecerdasan emosional kesejahteraan dan IPK, Subfaktor tertentu kecerdasan emosional terkait dengan prestasi akademik yang diukur dengan IPK, Kecerdasan emosional positif terkait dengan pengalaman kerja.

Penelitian lain untuk meneliti hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja juga dilakukan oleh Aghdam dan Mahjoub (2013). Aghdam meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dan motivasi staf bulan sabit merah. Penelitian ini dibagi dalam 3 jenis kuesioner diantara 25 anggota sampel statistik. Hasil dari penelitian ini membuktikan ada hubungan yang sangat kuat dan langsung antara kecerdasan emosional dan motivasi dan kinerja staf bulan sabit.

Magadley, Gerner, dan Ali (2011) melakukan penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja di organisasi Kepolisian Abu Dhabi. Data dikumpulkan oleh peneliti dari peserta di setiap departemen. Peneliti menemukan adanya peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil kerja. Lebih spesifik, kecerdasan emosional telah ditemukan terkait secara signifikan dengan kinerja polisi.

Selain itu, penelitian kualitatif dilakukan oleh Mahhsosseini, dkk.(2012) tentang peran kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja. Peneliti menemukan individu yang mempromosikan kecerdasan emosional akan sukses dalam karir karena ada hubungan antara keberhasilan dan kecerdasan emosional dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Tahir, Saba, Rabbia (2013) tentang dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen universitas di Lahore. Penelitian ini merupakan

kombinasi metode kuantitatif dan deskriptif. Tahir melakukan survei terhadap 100 responden dosen dari 2 universitas di Lahore. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan diatas dapat ditunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan kinerja. Untuk menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut, penelitian tersebut akan diringkas dalam Tabel 2.2 berikut ini.

Tabel 2.2
Rangkuman Penelitian Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja

NO	PENELITI	POPULASI	METODELOGI	HASIL PENELITIAN
1	2	3	4	5
1	Shiple, Jackson, dan Segrest (2012).	mahasiswa <i>College of Business</i> di sebuah Universitas di Florida Tenggara.	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Kecerdasan emosional global tidak bermakna dikaitkan dengan kinerja, ada hubungan yang signifikan antara sub kecerdasan emosional kesejahteraan dan IPK, Subfaktor tertentu kecerdasan emosional terkait dengan prestasi akademis yang diukur dengan IPK, Kecerdasan emosional positif terkait dengan pengalaman kerja.
2	Aghdam dan Mahjoub (2013).	staf bulan sabit merah	Metode sampling acak sederhana	Hubungan yang sangat kuat dan langsung antara kecerdasan emosional dan motivasi dan kinerja staf bulan sabit.
3	Magadley, Gerner, dan Ali (2011)	Anggota Polisi Abu Dhabi	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Peneliti menemukan adanya peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil kerja. Lebih spesifik, kecerdasan emosional telah ditemukan terkait secara signifikan dengan kinerja polisi.
4	Mahhsosseini, Silong, Ismail, dan Uli (2012)	Putra Malaysia University	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	Individu yang mempromosikan kecerdasan emosional akan sukses dalam karir karena ada hubungan antara keberhasilan dan kecerdasan emosional dan saling mempengaruhi satu sama lain.
5	Tahir, Saba, Rabbia (2013)	Dosen universitas di Lahore	Pendekatan kuantitatif dengan metode	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.

			survei	
--	--	--	--------	--

Sumber: Berbagai Penelitian Terdahulu

2.2 Kepustakaan Konseptual

Pada Kepustakaan Konseptual ini konsep, definisi, pendapat dan/ atau gagasan dari seseorang yang memiliki disiplin kerja masalah yang di teliti.

2.2.1 Teori XY

McGregor (2003) menyatakan organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, terumuskan dalam yang dinamakan Teori X dan Teori Y. Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang-orang lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab serta menginginkan keamanan atas segalanya. Untuk menyadari kelemahan Teori X maka McGregor memberikan alternative teori Y yang menyatakan bahwa orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya, secara keseluruhan asumsi Teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan terhadap orang. Keduanya bekerja dan bermain merupakan aktiva-aktiva fisik dan mental. Sehingga dia antara keduanya tidak ada perbedaan.
- b. Pengendalian dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk membuat orang bekerja, manusia akan mengarahkan dirinya sendiri jika ia berkomitmen untuk tujuan organisasi.
- c. Rata-rata orang belajar, dalam kondisi yang tepat, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- d. Imajinasi, kreativitas, dan kecerdikan dapat digunakan untuk memecahkan masalah bekerja dengan sejumlah besar karyawan.
- e. Di bawah kondisi kehidupan industri modern, potensi intelektual manusia rata-rata hanya sebagian dimanfaatkan.

2.2.2 Konsep dan Definisi Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disiplin merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sutrisno (2009) mengatakan disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga tingkah laku dapat dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk disiplin. Menurut Sukarno (dalam Sutrisno, 2009).

Penelitian Stephen (2012) menguji disiplin prosedur karyawan di AngloGold Ashanti sangat percaya bahwa prosedur disipliner yang efektif memiliki kecenderungan untuk memastikan keberadaan lingkungan kerja yang harmonis untuk organisasi dan karyawan untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karena organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa disiplin. Selain itu, organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa disiplin (Stephen, 2012).

Pada Kepolisian Negara Kesatuan Republik Indonesia sendiri disiplin kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Dalam Peraturan Pemerintah ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah ini

diatur pula tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman yang dijatuhkan kepadanya.

2.2.2.2 Pengukuran

Disiplin dalam organisasi menjamin produktivitas dan efisiensi. Mendorong keselarasan dan kerjasama antara karyawan serta bertindak sebagai penyemangat untuk karyawan (Chirasha, 2013). Menurut fanley (dalam Chirasha, 2013) pengelolaan disiplin kerja tetap masalah utama dalam hubungan pekerja dan merupakan salah satu sumber paling terlihat di tempat kerja.

Grote (1995) menyatakan tiga faktor kedisiplinan, yang muncul dalam bentuk tampilan kerja karyawan dalam organisasi. Tiga faktor tersebut adalah :

- a. Kehadiran (*Attendance*). Kehadiran mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja. Ketepatan waktu karyawan untuk datang ke tempat kerja setiap harinya, kedatangan karyawan untuk bekerja dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.
- b. Perbuatan (*Performance*). Perbuatan karyawan dalam perusahaan mencakup kualitas, kuantitas, pengeluaran dan waktu. Sebagai contoh beberapa di antaranya adalah minimalisasi pemborosan penggunaan peralatan kerja, penggunaan waktu kerja sebaik-baiknya, pencapaian waktu kerja, serta pencapaian hasil
- c. Perilaku (*Conduct*). Perilaku kerja mencakup ketaatan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diantaranya adalah menaati prosedur pelaksanaan kerja yang diberikan, menaati peraturan keselamatan kerja, dan ketaatan terhadap organisasi.

2.2.3 Konsep dan Definisi Disiplin Kerja

2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Goleman(1999) menjelaskan kecerdasan emosional sebagai kemampuan orang untuk menerima kenyataan, fleksibilitas, kemampuan pemecahan masalah, perlawanan kemampuan koping stres dan impuls. Kecerdasan emosionalnya memisahkan kecerdasan umum dan menurut pendapatnya kecerdasan emosional, dari cara yang lebih baik menggunakan IQ melalui pengendalian diri, semangat, dan ketekunan dan motivasi diri. Dia juga percaya bahwa komponen kecerdasan emosional termasuk: 1) kesadaran diri 2) manajemen diri 3) sosial kesadaran 4) hubungan manajemen. (Goleman, 1999).

Mayer dan Solvey (1997) mengatakan kecerdasan emosional dapat digambarkan sebagai memiliki empat cabang: kemampuan untuk secara akurat memahami dan kontrol emosi, mengasimilasi emosi ke dalam pikiran, memahami emosi dan mengatur emosi diri dan lain-lain, juga memandang emosi adalah kemampuan untuk mengidentifikasi emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Mengatur atau mengelola emosi adalah kemampuan untuk mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Emosi memiliki empat cabang disusun dalam urutan dari proses psikologis yang lebih mendasar sampai proses psikologis yang lebih kompleks. Sebagai contoh, cabang tingkat terendah melibatkan tugas relatif sederhana untuk mengenali dan mengekspresikan emosi. Sebaliknya, tingkat tertinggi cabang melibatkan peraturan sadar emosi untuk meningkatkan pertumbuhan intelektual dan emosional (Mayer dan Salovey, 1997).

Petrides dan Furnham (2001) mengatakan bahwa ada perbedaan mendasar dalam pengukuran kecerdasan emosional. Akibatnya, para peneliti mengusulkan perbedaan antara kemampuan kecerdasan emosional dan sifat kecerdasan emosional. Kemampuan kecerdasan emosional melibatkan kemampuan sebenarnya yang harus di ukur dengan tes kinerja maksimum dan langsung berlaku untuk kemampuan kognitif (Petrides & Furnham, 2001).

Sifat kecerdasan emosional terdiri dari disposisi perilaku dan kemampuan diri dan harus diukur melalui kuesioner laporan diri dan berhubungan dengan studi tentang kepribadian. Dari perbedaan antara kemampuan kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional, muncullah teori sifat kecerdasan. Menurut Petrides dan Furnham (2001), sifat kecerdasan emosional adalah konstelasi watak berhubungan dengan emosi dan persepsi pribadi yang terletak di tingkat lebih rendah dari kepribadian hierarki.

2.2.3.2 Pengukuran

K. V. Petrides mengembangkan *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue) yang merupakan instrumen ilmiah digunakan untuk mengukur sifat kecerdasan emosional (Petrides, 2001). TEIQue terdiri dari lima belas aspek yang diperoleh dari analisis yang komprehensif dan terkemuka di sastra kecerdasan emosional : adaptasi, ketegasan, emosi penilaian (diri sendiri dan orang lain), ekspresi emosi, manajemen emosi, emosi peraturan, implusif, hubungan keterampilan, harga diri, motivasi diri, disiplin kerja sosial, manajemen stres, sifat empati, sifat kebahagiaan, dan sifat optimisme (Petrides dan Furnham, 2001).

Tiga puluh pertanyaan TEIQue didasarkan pada bentuk panjang TEIQue dan dirancang untuk mengukur kecerdasan sifat global (Petrides, 2001). Dua pertanyaan dari masing-masing lima belas sub skala dari TEIQue dimasukkan dalam formulir singkat, yang dipilih berdasarkan korelasi dengan nilai total subskala yang sesuai (Petrides dan Furnham, 2001). Subskala lima belas ini digunakan untuk memberikan angka pada empat faktor lebih luas, yaitu :

- a. Kesejahteraan. skor tinggi kesejahteraan menunjukkan rasa keseluruhan kesejahteraan. Secara umum, individu dengan skor tinggi pada faktor ini digenapi dan puas dengan kehidupan. Di sisi lain, nilai rendah mewakili individu-individu yang memiliki harga diri yang buruk dan tidak puas dengan kehidupan saat ini.
- b. Pengendalian diri. Faktor pengendalian diri yang mengacu pada satu tingkat kontrol atas dorongan dan keinginan mereka. Individu dengan skor tinggi pengendalian diri memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur tekanan eksternal. Namun, individu dengan skor rendah cenderung menampilkan perilaku implusif dan tidak mampu dengan baik mengelola stres.
- c. Emosi. Individu dengan skor tinggi emosi yang memiliki berbagai macam kemampuan emosi : mengenali emosi internal, memahami emosi dan mengekspresikan emosi. Pada gilirannya, keterampilan ini sering digunakan untuk membentuk dan memelihara hubungan dekat dengan keluarga dan teman. Sebaliknya, individu dengan skor rendah memiliki kesulitan mengenali emosi mereka sendiri dan menyampaikan perasaan mereka kepada orang lain. Pada gilirannya, individu-individu biasanya mengalami kurang memuaskan hubungan pribadi dengan orang lain.
- d. Keramahan. Faktor keramahan yang berfokus pada hubungan sosial dan pengaruh sosial. Faktor ini berbeda dari faktor emosi dalam mengevaluasi pengaruh seseorang dalam berbagai konteks sosial, bukan hanya dalam hubungan pribadi dengan keluarga dan teman. Individu dengan skor tinggi keramahan adalah pendengar yang baik dan efektif komunikator. Individu dengan skor rendah tidak efektif untuk interaksi sosial. Akan muncul keyakinan diri dalam interaksi sosial dan mampu mempengaruhi emosi (Petrides, 2001).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Definisi

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Shahhosseini, dkk.(2012) pengukuran kinerja memiliki banyak implikasi dan mereka berbeda berdasarkan tujuan

organisasi seperti meningkatkan produktivitas, promosi dipandu tindakan berdasarkan pembayaran karyawan, Bantuan untuk mempromosikan kemampuan mereka untuk tingkat yang lebih tinggi dari tanggung jawab dan kinerja. Untuk memeriksa seluruh produktivitas organisasi, mengukur kinerja manajer cabang bank adalah sangat penting untuk orang-orang dan organisasi. Meningkatkan kinerja masing-masing manajer dan mengembangkan individu dan potensi tim diukur dengan menilai kinerja mereka. Hasil dari memahami posisi hadir pertunjukan pekerjaan individu dan tim diperlukan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Sementara itu, Rivai (2004) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Di sisi lain, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedarmayanti (2001) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja anggota baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI,1993), adalah sebagai berikut : (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Kinerja adalah pengalihan bahasa dari kata bahasa Inggris *performance*.

Bernardin (2003) memberikan definisi tentang *performance* sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Selain itu, ia berpendapat bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang.

Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Sedangkan Kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Penilaian kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian atas hasil kerjanya. Di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja dimungkinkan akan mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan insentif lain yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih berkarya secara profesional.

As'ad (2004) Prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut

dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Ruki (2002) menyatakan bahwa kinerja ini bertujuan meningkatkan karya dan prestasi pribadi dengan cara memberikan umpan balik tentang prestasi mereka. Seperti di kemukakan oleh Arikunto (2002) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja individu faktor internal dan eksternal, faktor internal terdiri dari sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.

Pada prinsipnya kinerja merupakan sikap mental yang mempunyai kebiasaan meningkatkan kualitas pekerjaan dalam melaksanakan kerja apa saja yang dilakukan. Ada beberapa indikator perwujudan sikap mental pegawai atau pekerja dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau pekerjaan yaitu berkaitan dengan individu, yaitu dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, komitmen terhadap organisasi serta upaya perbaikan dalam budaya organisasi dan keharmonisan kerja antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Amstrong dan Baron dalam Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.4.2 Pengukuran

Menurut Chester I. Bernard terdapat 4 indikator penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Efektifitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
3. Disiplin. Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja

yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja mutlak diperlukan oleh setiap lembaga/organisasi.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja, Ranupandojo dan Husnan (2002) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi :

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
- d. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Haynes (1984) yang dikutip dalam Amins (2012) menyatakan penilaian kinerja seseorang harus ditujukan pada empat komponen dasar, yaitu kuantitas, kualitas, biaya dan waktu. Pendapat lain menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang didesain dengan baik mempunyai karakteristik dasar, yaitu :

- a. Berkaitan langsung dengan tugas orang tersebut dan mengukur kemampuannya dalam melaksanakan tugas.
- b. Lengkap, kerena mengukur semua aspek yang penting.
- c. Bersifat obyektif, karena benar-benar mengukur kinerja tugasnya.
- d. Berdasarkan standar kinerja yang diinginkan.

Hodgetts dan Kuratko (1988) yang dikutip Amins (2012) menyatakan bahwa dimensi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai adalah kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), pengetahuan kerja (*job knowledge*), kreativitas (*creativity*), kerjasama (*cooperation*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*) dan kualitas pribadi (*personal qualities*). Dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, yang mencakup akurasi kualitas pekerjaan (*accuracy quality of work*), kemampuan untuk mengkoordinir (*ability to coordinate*) dan kemampuan untuk menganalisis (*ability to analyze*) dan kemampuan untuk mengevaluasi (*ability to evaluate*).
- c. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*) adalah kejelasan pemahaman atau luasnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keterampilan.
- d. Kreativitas (*Creativity*) adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerjasama (*Cooperation*) adalah kesediaan pegawai untuk melakukan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota dari organisasi.
- f. Kemandirian (*Independent*) adalah kesadaran yang dapat dipercaya pegawai dalam hal kehadiran, kesungguhan, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- g. Inisiatif (*Initiative*) adalah semangat pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h. Kualitas pribadi (*Personal qualities*) adalah menyangkut kepribadian, keramah tamahan, kepemimpinan dan integrasi pribadi.

Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat. Menurut Wibowo (2012) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja suatu organisasi dapat diukur dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam organisasi. Banyak organisasi mengembangkan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pimpinan secara umum bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja dari suatu organisasi.

Mahmudi (2010) menyebutkan bahwa tujuan-tujuan organisasi yaitu melakukan pengukuran terhadap kinerja. Dalam organisasi, pengukuran kinerja yang biasanya dilakukan dengan tujuan untuk :

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward*.
- e. Memotivasi pegawai.
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

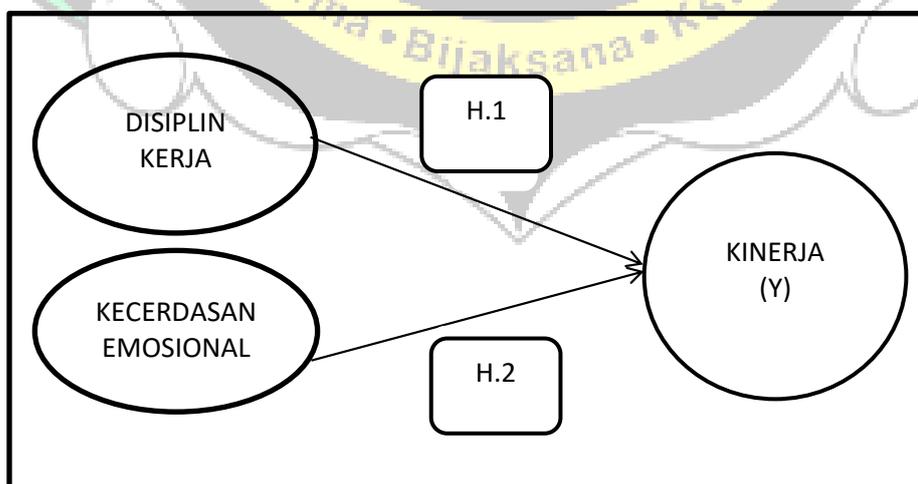
Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan, yaitu kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
- b. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2.3 Kerangka Berpikir

Berikut ini digambarkan kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja anggota satuan Lalu Lintas Polres Magelang.

2.4 Rumusan Hipotesis

Dari kerangka berpikir di atas dengan berdasarkan pada kepustakaan penelitian dan kepustakaan konseptual yang ada, terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

2.4.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja

Thaief, dkk.(2015) untuk menciptakan kondisi yang harmoni antara kewajiban dan hak-hak pekerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan disiplin adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang melawan peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis, yang mencerminkan dalam perilaku dan tindakan. Dengan demikian membuktikan kapan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Chirasha (2013) menyimpulkan masalah disiplin dalam kebanyakan organisasi telah ditangani dengan cara menciptakan konflik dan kebencian di tempat kerja. Sebagian besar karyawan yang mengejar masalah mereka memenangkan sebagian besar kasus buruh sehingga organisasi berakhir dengan mengembalikan kembali yang akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Hasil penelitian Simba, Agak, dan Kabuka (2016), Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015), Thaief, dkk. (2015), Octorend dan Mangkunegara (2015), Brasit, Pahlevi, Payangan dan Roelejayanto (2015), menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka tingkat kinerja personel lalu lintas Polres Magelang semakin tinggi.

2.4.2 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Aghdam dan Mahjoub (2013) mengatakan kecerdasan emosional dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu positif dan negatif. Karyawan dapat menggunakan emosi positif dan negatif sebagai keuntungan dalam meningkatkan kinerja mereka sendiri. Yusuf dan Newman (2010) menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, terutama dalam pekerjaan dengan tenaga kerja emosional yang tinggi yaitu pekerjaan dengan sering melakukan interaksi interpersonal, dan situasi dimana menampilkan emosi positif yang merupakan persyaratan dari pekerjaan.

Shiple, Jackson, dan Segrest (2012), Aghdam dan Mahjoub (2013), Magadley, Gerner, dan Ali (2011), mahosseini, dkk (2012), Tahir, Saba, Rabbia (2013) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang akan semakin tinggi.

METODE

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai dengan kaidah ilmiah yang ada maka perlu ditentukan pendekatan

dan jenis yang digunakan. Adapun pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Terdapat beberapa jenis penelitian, Creswell (2014) mengatakan terdapat tiga jenis pendekatan penelitian yaitu kuantitatif (*quantitative method*), kualitatif (*qualitative method*), dan campuran (*mixed method*). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan dan pengelolaan data dalam bentuk angka (*numeric*). Sugiyono (2015) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara menurut Silalahi Ulber (2015) secara umum, penelitian kuantitatif yang didukung oleh paradigma ilmiah, membawa untuk memandang dunia sebagai hasil dari fakta-fakta yang terobservasi dan terukur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji suatu teori berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dan untuk menunjukkan mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja (Y) anggota Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Oleh karenanya penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dengan pernyataan-pernyataan yang bersifat tertutup.

3.1.2 Jenis Penelitian

Neuman (2014) mengatakan terdapat beberapa jenis penelitian yaitu berdasarkan fungsi dan pembacanya, berdasarkan tujuannya, berdasarkan analisis kasusnya, berdasarkan waktunya, dan berdasarkan teknik pengumpulan datanya. Berdasarkan fungsinya dan pembacanya penelitiannya ini merupakan penelitian terapan. Neuman (2014) mengatakan penelitian terapan adalah desain penelitian yang menawarkan solusi praktis untuk menyelesaikan permasalahan atau mengatasi kebutuhan dari praktisi. Sebagian besar penelitian terapan bersifat jangka pendek pada skala kecil. Hasil penelitian terapan ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan. Namun hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada lingkup yang kecil yaitu Polres Magelang pada waktu tertentu.

Berdasarkan waktu penelitiannya, penelitian ini merupakan *Cross-sectional Research*. Neuman (2014) mengatakan *Cross-sectional Research* mengumpulkan data pada satu poin waktu dan membuat semacam "Snapshot" kehidupan sosial. Penelitian ini biasanya sederhana dengan biaya yang rendah namun jarang menangkap proses atau perubahan sosial. Pada penelitian survei, peneliti terkadang tidak dapat mengambil data sekaligus dalam satu waktu. Perbedaan waktu yang sedikit dalam pengumpulan data sering diabaikan dalam desain penelitiannya (Neuman, 2014).

Berdasarkan teknik pengumpulan datanya penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif dimana peneliti secara sistematis menanyakan kepada sejumlah besar orang pertanyaan yang sama kemudian mencatat hasilnya. Kuesioner digunakan untuk mempelajari pendapat atau kepercayaan seseorang pada banyak situasi. Penelitian survei menggunakan kuesioner tertulis atau wawancara formal untuk mengumpulkan informasi latar belakang, kebiasaan, kepercayaan, sikap dari sejumlah besar orang (Neuman, 2014).

Menurut Gorard (2003) survei sangat efektif dalam mengumpulkan data yang relatif sederhana atau mengetahui pendapat, sikap, atau pengetahuan responden mengenai suatu

hal (dalam Martono 2015). Creswell (2014) mengatakan hasil yang didapat dari sampel akan digeneralisasikan kepada populasi. Selain itu, kelebihan survei adalah dapat mengumpulkan data yang banyak dalam waktu yang relatif singkat, tidak seperti penelitian lapangan, sehingga cocok digunakan dalam penelitian dengan keterbatasan waktu yang diberikan.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menghubungkan definisi konseptual dengan teknik pengukuran atau prosedur-prosedur (Neuman, 2014). Sebuah definisi operasional dapat berupa kuesioner survei, metode pengamatan lapangan, cara mengukur konten simbolik dalam media masa, atau proses lain yang mewakili konstruk abstrak seperti yang dinyatakan dalam definisi konseptual.

Sarwono (2006) mengatakan agar lebih mudah dicari hubungan antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya, variabel harus didefinisikan secara operasional. Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi dari apa yang sedang didefinisikan. Menurut Martono (2015) proses ini menunjuk pada pendefinisian konsep yang masih abstrak menjadi sebuah konsep yang mudah diobservasi sehingga dapat diukur. Operasionalisasi variabel bermanfaat untuk mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan, menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional, mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan (Sarwono, 2006)

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi masing-masing dari variabel. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Definisi operasional variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.1
Variabel Bebas (X)

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
Disiplin Kerja (Johnson, 2005)	Disiplin adalah partisipasi karyawan dalam proses disiplin, pengembangan dan implementasi. Kemampuan karyawan untuk berpartisipasi aktif pengembangan program disiplin dapat memberikan rujukan pelaksanaan kebijakan yang diperlukan, terutama bagi kinerja mereka sendiri (Johnson, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan - Kepercayaan antara atasan dan karyawan - Partisipasi karyawan dalam pengembangan rencana pengembangan disiplin
Kecerdasan Emosional (Shipley, Jackson, dan Sergrest, 2012)	kecerdasan emosional adalah konstelasi watak berhubungan dengan emosi dan presepsi pribadi yang terletak di tingkat lebih rendah dari kepribadian hierarki (Shipley, Jackson, dan Sergrest, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesejahteraan - Pengendalian Diri - Emosi - Keramahan

Sumber: Johnson (2005) dan Shipley, Jackson, dan Sergrest (2012)

3.2.1 Variabel Terikat (Y)

Definisi operasional variabel *dependent* atau variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Variabel Terikat (Y)

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
Kinerja (Rogelberg, 2007; Barnard, 1966)	Aktifitas yang normal dikerjakan sebagai bagian dari pekerjaan ataupun aktifitas pribadi dan merupakan sebuah tanggung jawab (Rogelberg, 2007).	<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas dan efisiensi - Tanggung jawab - Disiplin - Inisiatif

Sumber: Rogelberg (2007), Barnard (1966).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Martono, 2015). Dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang Polda Jawa Tengah berjumlah 107 orang .

Populasi juga meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek penelitian (Sugiyono, 2012). Untuk itu pentingnya untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang akan diteliti sehingga dapat menentukan sampel dan teknik pengumpulan data yang tepat. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Menurut Thoifah (2015) Sampel mengacu pada sub kelompok atau bagian dari populasi. Dalam menentukan sampel perlu diperhatikan beberapa hal diantaranya derajat keseragaman populasi, presisi yang dikehendaki, rencana analisis, dan tenaga, biaya, serta waktu yang dimiliki. Semakin besar sampel yang dipergunakan maka semakin baik hasil yang didapatkan. Hair (2010) mengatakan sampel seharusnya 100 atau lebih. Atas dasar itu penelitian ini menggunakan survei terhadap seluruh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang untuk mendapatkan hasil yang baik sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap populasi.

Menurut Stevens (dalam Arbuckle, 1999) aturan umum yang baik untuk ukuran sampel adalah 15 kasus per prediktor dalam analisis regresi berganda. Bentler dan Chou (dalam Arbuckle, 1999) mengatakan ukuran sampel yang digunakan dapat serendah lima kasus perestimasi parameter dalam analisis SEM, tetapi hanya jika data yang sempurna (yaitu terdistribusi normal, tidak ada data yang hilang atau kasus terpencil, dll).

Variabel yang diukur biasanya memiliki setidaknya satu koefisien jalur terkait dengan variabel lain dalam analisis, sehingga Bentler dan Chou serta Stevens merekomendasikan minimal 15 kasus per variabel yang diukur. Lebih umum, Loehlin (dalam Arbuckle, 1999) melaporkan hasil studi simulasi menggunakan model analisis faktor konfirmatori. Loehlin menyimpulkan bahwa untuk model dengan dua atau empat faktor, ukuran sampel yang diperlukan setidaknya 100 kasus, dengan 200 sampel menjadi lebih baik. Penggunaan sampel

yang lebih kecil dapat mengakibatkan kegagalan konvergensi (perangkat lunak tidak dapat mencapai solusi yang memuaskan), solusi yang tidak benar (termasuk perhitungan *error variance* negatif untuk variabel yang diukur), menurunkan akurasi estimasi parameter, dan kesalahan standar (program SEM melakukan perhitungan dengan asumsi ukuran sampel yang besar). Besarnya ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi. Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi *sampling error*.

Ghozali (2014) mengatakan dengan model estimasi *Maximum Likelihood* (ML) minimum diperlukan 100 sampel. Ketika sampel dinaikkan di atas nilai 100, metode ML meningkatkan sensitivitasnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Ghozali (2014) merekomendasikan ukuran sampel antara 100 sampai 200. Besarnya ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi. Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi *sampling error*. Ghozali (2014) mengatakan dengan model estimasi *Maximum Likelihood* (ML) minimum diperlukan 100 sampel. Ketika sampel dinaikkan di atas nilai 100, metode ML meningkatkan sensitivitasnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Ghozali (2014) merekomendasikan ukuran sampel antara 100 sampai 200.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan model Slovin yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{N}{1+N(\alpha)^2}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi

α = taraf signifikansi (0,05)

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Systematic Random Sampling* yaitu dengan cara setiap data diberi nomor lalu dikelompokkan menurut kriteria kemudian dilakukan perandoman atau pengundian hanya satu kali yaitu ketika penentuan nomor pertama dari sampling yang akan diamati. Pemilihan sampel berdasarkan urutan yang dibuat dari anggota populasi yang diberi nomor.

3.4 Sumber Data

Sarwono (2006) mengatakan untuk menjawab perumusan masalah yang ditetapkan diperlukan data yang tepat. Terdapat dua jenis data yang dipergunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Sumber data Primer

Sumber data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli pertama (Sarwono,2006). Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden yaitu orang yang dijadikan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini didapatkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada personel satuan Lalu Lintas di Polres Magelang. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden oleh peneliti. Responden kemudian diminta untuk mengisi semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Menurut Sarwono (2006) keunggulan dari teknik ini ialah informasi yang akurat karena secara didapatkan langsung.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga tinggal mencari pengumpulan data (Sarwono, 2006). Sarwono (2006) mengatakan data sekunder dipergunakan untuk memahami masalah, menjelaskan masalah, formulasi alternatif penyelesaian masalah yang layak, dan memberi solusi masalah. Dalam penelitian ini yang

merupakan sumber data sekunder yaitu berupa data-data, laporan, hasil survei yang dapat memberikan informasi terkait pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Sumber data sekunder sebagaimana disebutkan diatas diperoleh dari Polres Magelang, buku atau dokumen lain serta media internet yang terkait dengan permasalahan serta persoalan-persoalan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa mendapatkan data adalah tujuan utama dari penelitian. Untuk itu teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Salah satu bentuk kegiatan konkrit untuk memperoleh data baik yang bersifat makro maupun mikro adalah teknik pengumpulan data (Buku Teknis Penyusunan dan Pemimbing Skripsi Taruna Akademi Kepolisian, 2017).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Beberapa keuntungan kuesioner diantaranya merupakan teknik pengumpulan yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur, cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar karena data yang diperoleh secara serempak dan tidak memerlukan waktu yang lama, dan penulis tidak perlu langsung mengambil data dari responden. Namun bila peneliti langsung memberikan angket kepada responden akan terjadi kontak antara peneliti dengan responden sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat (Sugiyono, 2014). Untuk itu dalam penelitian ini kuesioner disebarakan secara langsung kepada sampel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini digunakan 5 (lima) skala yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Data

Sugiyono (2014) mengatakan kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh dua cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh Karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Realibilitas dapat dengan keterpercayaan atau konsistensi. Realibilitas realitas sosial dengan konstruk yang digunakan (Neuman, 2014).

Creswell (2014) mengatakan dalam beberapa penelitian survei, penelitian dilakukan dengan menggabungkan instrumen dari komponen beberapa instrumen. Ketika melakukan modifikasi atau menggabungkan instrumen dalam penelitian, validitas dan reliabilitas sebelumnya tidak perlu disertakan dalam instrumen yang baru. Namun menjadi penting untuk melakukan validitas dan reliabilitas dalam melakukan analisis data. Penelitian ini menggunakan bantuan *software* AMOS 20.0 dalam melakukan validitas dan reliabilitas data.

Analisis konfirmatori atau *Confirmatory Factor Anayisis* (CFA) didesain untuk menguji multi dimensionalitas dari suatu konstruk teoritis. Analisis ini digunakan untuk menguji validitas suatu konstruk teoritis. Variabel laten yang kita gunakan dalam penelitian dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator. Analisis konfirmatori ingin menguji apakah indikator-indikator tersebut merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten. Dengan kata lain apakah indikator-indikator tersebut merupakan uni dimensionalitas dari suatu konstruk laten (Ghozali, 2014).

Ghozali (2014) mengatakan salah satu manfaat utama dari CFA adalah kemampuan menilai validitas konstruk dari *measurement theory* yang diusulkan. Validitas konstruk

mengukur sampai seberapa jauh ukuran indikator mampu merefleksikan konstruk laten teoritisnya. Jadi validitas konstruk memberikan kepercayaan bahwa ukuran indikator yang diambil dari sampel menggambarkan skor sesungguhnya didalam populasi. Ada empat ukuran validitas konstruk yaitu (1) *Convergent Validity*, (2) *Variance Extracted*, (3) *Reliability*, dan (4) *Discriminant Validity*.

3.6.1 *Convergent Validity*

Convergent validity yaitu Item-item atau indikator suatu konstruk laten yang *converge* atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai muatan faktornya. Pada kasus dimana terjadi validitas konstruk yang tinggi, maka nilai muatan yang tinggi pada suatu faktor (konstruk laten) menunjukkan bahwa mereka *converge* pada suatu titik. Syarat yang harus dipenuhi yaitu muatan faktor harus signifikan. *Standardized loading estimate* harus sama dengan 0,5 atau lebih dan idealnya harus 0,7 (Ghozali, 2014).

3.6.2 *Variance Extracted*

Rata-rata nilai *Variance Extracted* (AVE) antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan konvergen indikator (Ghozali, 2014). AVE dapat dihitung dengan menggunakan nilai *standardized loading* dengan rumus sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda \cdot 1^2}{\sum_{i=1}^n \lambda \cdot 1^2 + \sum_{i=1}^n Va\Gamma(\varepsilon_i)}$$

Simbol λ menunjukkan *standardized factor loading* dan i adalah jumlah item atau indikator. Jadi untuk n item, AVE dihitung sebagai total kuadrat *standardized factor loading* dibagi dengan total kuadrat *standardized loading* ditambah total varians dari *error*. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,50 menunjukkan adanya konvergen yang baik.

3.6.3 *Pilot Project*

Instrumen dalam penelitian ini diambil dari penelitian Moinalen dan Johnson (2005) untuk variabel disiplin kerja, Shipley, Jackson, dan Sergrest (2012) untuk variabel kecerdasan emosional, dan Barnard (1966) untuk variabel kinerja. Untuk itu, perlu diadakan *pilot project* untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item yang digunakan dalam instrumen penelitian ini. *Pilot Project* penelitian ini dilaksanakan di Satuan Sabhara Polres Magelang pada tanggal 2-4 Maret 2017. Instrumen penelitian diberikan kepada 30 personel Satuan Sabhara Polres Magelang. Seluruh kuesioner yang diberikan diterima kembali, kemudian dilaksanakan perhitungan validitas dan reliabilitas data. Item-Item yang tidak valid dibuang dan dibentuk instrumen penelitian yang sudah valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu *Composite (construct) reability* dan *variance extracted*. *Cut-off value* dari *construct reability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off* untuk *variance extracted* minimal 0,50.

Penelitian ini menggunakan metode uji *Construct Reliability*. Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator validitas konvergen (Ghozali, 2014). Ukuran reliabilitas dapat menggunakan *cronbach alpha* meskipun *cronbach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah (*underestimate*) dibandingkan dengan *construct reability*. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk melakukan uji *Construct Reliability* adalah sebagai berikut. Rumus Uji *Construct Reliability* sebagai berikut:

$$CR = \frac{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2}{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2 + [\sum_{i=1}^n \delta_i]^2}$$

Construct Reliability 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 sampai dengan 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Ghozali, 2014).

3.6.5 *Construct Reliability*

Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator validitas konvergen (Ghozali, 2014). Ukuran reliabilitas dapat menggunakan *cronbach alpha* meskipun *cronbach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah (*underestimate*) dibandingkan dengan *construct reliability*. *Construct Reliability* 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 sampai dengan 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik (Ghozali, 2014).

3.6.6 *Discriminant Validity*

Discriminant validity mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai dari *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara mengujinya dengan membandingkan nilai akar kuadrat dan AVE dengan nilai korelasi antar konstruk (Ghozali, 2014).

3.7 Teknik Analisis Data^[1]

Teknik analisis data adalah upaya menggambarkan rencana penelitian tentang bagaimana data diolah dan diinterpretasikan sehingga dapat menghasilkan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2014) disebutkan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis data deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sementara itu statistik inferensial yang disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan kedua teknik analisis tersebut di atas, yaitu teknik analisis statistik data *deskriptif* dan teknik analisis data *inferensial*. Analisis statistik digunakan untuk mengolah data atau menguji data yang diperoleh dari responden melalui daftar pernyataan untuk mengetahui pengaruh antara dimensi-dimensi atau indikator-indikator dalam variabel. Pada penelitian ini teknik analisis statistik yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*). SEM merupakan analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor dan regresi berganda untuk menguji hubungan keterkaitan antara variabel terukur dan konstruk variabel laten (Hair, dkk., 2010). Dalam hal ini peneliti menggunakan *software* AMOS 23 untuk membantu perhitungan statistik.

Menurut Arbuckle (1999) SEM memiliki beberapa kelebihan dibandingkan analisis statistik lainnya, yaitu:

- a. Asumsi yang mendasari analisis statistik jelas dan dapat diuji.
- b. Program SEM dapat melakukan tes model fit secara keseluruhan dan tes estimasi parameter secara simultan.
- c. Koefisien regresi, rata-rata, dan variasi dapat dibandingkan secara bersamaan.

- d. Pengukuran dan model analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk menghilangkan kesalahan pengukuran, sehingga membuat
- e. estimasi hubungan antara variabel laten lebih baik.
- f. Kemampuan untuk menyesuaikan model non-standar, termasuk pengukuran data longitudinal, database dengan struktur *error autocorrelated (time series analysis)*, dan database dengan data yang tidak terdistribusi normal serta tidak lengkap.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul diklasifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka dan data kualitatif yang berbentuk kata-kata atau simbol. Data kualitatif dalam pengolahannya disisihkan untuk sementara, karena akan digunakan untuk menyertai dan melengkapi gambaran yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Data kuantitatif dijumlahkan atau dikelompokkan sesuai dengan bentuk instrumen yang digunakan.

3.7.2 Struktural Equation Model (SEM)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Struktural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan *Software Analysis Moment of Structure (AMOS)* versi 23. SEM juga sebagai *analysis of covariance structures* atau disebut juga model sebab akibat (*causal modelling*) (Ghozali, 2014). Dalam pemodelan persamaan struktural (SEM) dilakukan tiga analisis sekaligus dalam sekali analisis secara serentak, yaitu uji (1) validitas dan realibilitas yaitu dengan menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analisis (CFA)*, (2) pengujian model hubungan antar variabel dengan analisis jalur (*Path Analysis*), dan (3) uji kecocokan model (*Goodness of Fit*) untuk prediksi yang berkaitan dengan analisis model struktural (Sugiyono, 2012).

3.7.3 Estimasi dan Pengujian Model Struktural

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan sebelum melakukan pengujian model struktural, yaitu:

a. Asumsi Kecukupan Sampel

Sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini berjumlah 100 hingga 200 sampel atau 5 kali parameter variabel laten yang digunakan (Hair, dkk., 2010). *Maximum Likelihood (ML)* akan menghasilkan estimasi parameter yang valid, efisien dan *reliable* apabila data yang digunakan adalah *multivariate normally* dan akan *robust* (tidak terpengaruh) terhadap penyimpangan *multivariate normally* yang sedang atau *moderate* (Ghozali, 2014).

b. Asumsi Normalitas

Analisis SEM mengharuskan data memiliki distribusi multivariate normal. Jika data meningkat menjadi semakin tidak normal, nilai X^2 yang diperoleh dari estimasi *maximum likelihood (ML)* dan *generalized least squares (GLS)* menjadi sangat besar. Jika jumlah sampel kecil, kedua metode ML dan GLS menghasilkan nilai X^2 yang *inflated*. Jika data tidak normal, *fit index* seperti *Tucker Lewis Index* dan *Comparative Fit Index* menghasilkan nilai yang *underestimate*. Data yang tidak normal dapat menghasilkan *standard errors* yang rendah, sehingga koefisien regresi dan *error covariance* akan signifikan secara statistik meskipun hal ini tidak terjadi pada populasinya.

c. Asumsi Outliers

Outliers adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk konstruk tunggal maupun konstruk kombinasi (Hair, dkk., 2010). Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *chi-squares (X²)* pada derajat kebebasan (*degree of*

freedom) yaitu jumlah *observed variables* pada *output* AMOS, dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$.

d. Skala Pengukuran Variabel harus Kontinyu (Interval)

Skor yang dihasilkan oleh skala *Likert* berkorelasi sebesar 92% jika dibandingkan dengan skala *Thurstone* (Edward dan Kenney, 1946 dalam Ghozali, 2014). Jadi skala *likert* dapat dianggap kontinyu atau interval.

3.7.4 Evaluasi Atas Kriteria *Goodness of Fit*

Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Hair, dkk., 2010). Tetapi berbagai *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dan data yang disajikan. *Fit index* yang digunakan meliputi:

a. *Chi-square* (X^2)

Tujuan analisis ini adalah mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data. *Chi-square* sangat bersifat sensitif terhadap sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Oleh karenanya pengujian ini perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya. Nilai *Chi-square* merupakan ukuran mengenai buruknya fit suatu model. Nilai *chi-square* yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom square* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan *probabilitas* (p) lebih kecil dari tingkat signifikansinya (Ghozali, 2014).

b. *Normed Chi-square* (CMIN/DF)

CMIN/DF (*Normed Chi-square*) adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur hubungan GOF model dan jumlah-jumlah koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima adalah CMIN/DF < 5 (Ghozali, 2014).

c. *Goodness of Fit Index* (GFI)

GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran nonstatistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*perfect fit*). Nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) tinggi menunjukkan *fit* yang lebih baik dan berapa nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya. Nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) yang dianjurkan sebagai ukuran *good fit* adalah 90% (Ghozali, 2014).

d. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) antara 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) cocok untuk menguji model konfirmatori atau *competing model strategy* dengan jumlah sampel besar (Ghozali, 2014).

e. *Ajusted Goodness of Fit* (AGFI)

AGFI (*Ajusted Goodness of Fit*) merupakan pengembangan dari GFI (*Ajusted Goodness of Fit*) yang disesuaikan dengan rasio *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama dengan $> 0,90$ (Ghozali, 2014).

f. *Tucker Lewis Index* (TLI)

TLI (*Tucker Lewis Index*) digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model (Ghozali, 2014). TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan indeks

kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai TLI $\geq 0,90$. TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

g. *Normed Fit Index* (NFI)

Menurut Ghozali (2014) *normed fit index* (NFI) merupakan indeks kesesuaian *incremental* dan dapat dijadikan alternatif untuk menentukan model *fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah NFI $\geq 0,90$ (Ghozali, 2014).

h. *Comparative Fit Index* (CFI)

CFI (*Comparative Fit Index*) juga merupakan indeks kesesuaian *incremental*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI $\geq 0,90$ (Ghozali 2014). Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat diringkas dalam Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3
Kriteria Minimal *Goodness of Fit* Indices

<i>Goodness Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>
$\chi^2 - Chi Square$	$< Chi-Sq 1\%$
Signification Probability	$< 0,05$
CMIN/DF	$\leq 5,00$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$0,05 - 0,08$
AGFI	$> 0,90$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$> 0,90$
NFI	$\geq 0,90$

Sumber: Ghozali (2014)

3.7.5 Evaluasi *loading factor* pada setiap variabel

Masing-masing variabel laten (*unobservable variable*) dalam penelitian ini akan dievaluasi validitas konstraknya. Evaluasi validitas konstruk variabel laten tersebut didasarkan atas *loading* (bobot) pada indikator pembentuk variabel laten. Jika *loading factor* pada suatu indikator pembentuk konstruk lebih besar atau sama dengan dari 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya. Indikator yang tidak valid akan dikeluarkan atau tidak diikutkan dari model pengukuran (Ghozali, 2014).

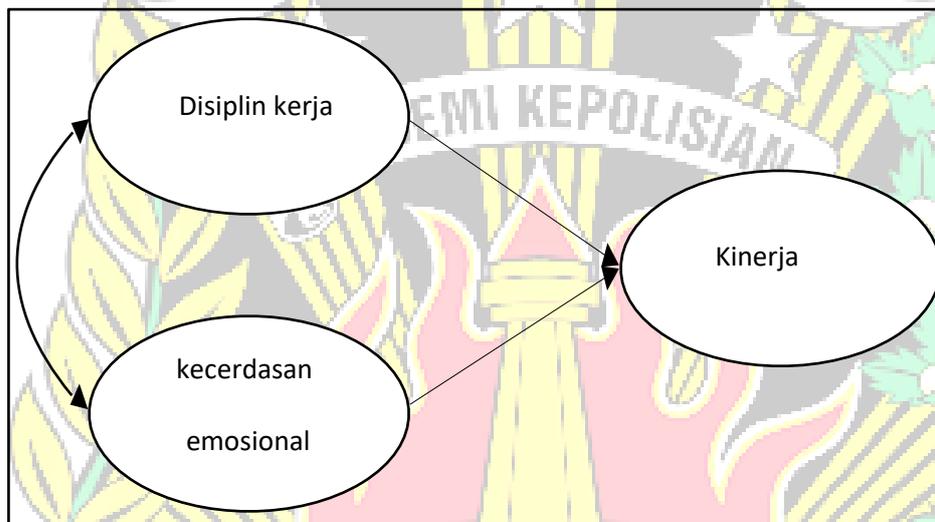
3.7.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis jalur. Menurut Ghozali (2014) analisis jalur merupakan pengembangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian (*fit*) dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan. Regresi dilakukan untuk setiap variabel dalam model. Nilai regresi diprediksi oleh model dibandingkan dengan matrik korelasi hasil observasi variabel dan nilai *goodness of fit* hitung. Model terbaik dipilih berdasarkan nilai *goodness of fit*. Untuk melakukan analisis jalur dilaksanakan dalam dua langkah yaitu membangun diagram jalur dan menerjemahkan diagram ke persamaan struktural.

a. Membangun Diagram Jalur

Terdapat dua asumsi yang melandasi diagram jalur. Pertama semua hubungan kausalitas didasarkan pada teori. Teori sebagai dasar memasukan atau menghilangkan hubungan kausalitas. Kedua, hubungan kausalitas dalam model dianggap linear (Ghozali, 2014). Dalam membangun diagram jalur, hubungan antar konstruk ditunjukkan dengan garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk ke konstruk lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi atau kovarian antar konstruk (Ghozali, 2014). Diagram jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Diagram Jalur Penelitian
Gambar 3.1



Sumber: Teori dalam Bab II

Dari Gambar 3.1 terlihat hubungan regresi antara konstruk disiplin kerja dengan kinerja serta konstruk kecerdasan emosional dengan kinerja. Di sisi lain, hubungan antara konstruk disiplin kerja dengan konstruk kecerdasan emosional merupakan hubungan korelasi atau kovarian.

b. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktural

Berdasarkan Gambar 3.1, diagram jalur diterjemahkan ke dalam persamaan struktural. Persamaan struktural dalam penelitian ini adalah

$$Y = k + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

dengan:

x_1 = disiplin kerja

x_2 = kecerdasan emosional

Y = kinerja

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

107 kuesioner yang disebarikan kepada seluruh anggota satuan lalu lintas Polres Magelang, kuesioner yang kembali sebanyak 107. Berikut ini adalah deskripsi responden penelitian dalam penelitian ini:

4.1.1 Deskripsi Jenis kelamin Responden

Hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi jenis kelamin responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE(%)
1	Laki-laki	96	89,7
2	Perempuan	11	10,3

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 terlihat deskripsi jenis kelamin responden pada penelitian ini. Dilihat dari jenis kelamin sebagian besar responden merupakan laki-laki (89,7%) sedangkan persentase polisi wanita hanya sebesar 10,3%.

4.1.2 Deskripsi Umur Responden

Hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi umur responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Umur Responden

NO	UMUR	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	20-27	20	18,7
2	27-35	50	46,7
3	35-42	25	23,4
4	42-50	8	7,5
5	50<	4	4,3

Sumber: Data Primer Diolah.

Tabel 4.2 terlihat deskripsi umur responden pada penelitian ini. Dilihat dari umur responden, kelompok umur terbanyak adalah 27-35 Tahun sebesar 46,7%, diikuti berturut-turut oleh kelompok umur 35-42 (23,4%), 20-27 (18,7%), 42-50 (7,5%), dan terakhir kelompok umur 50< tahun sebesar 4,3%. Hal ini berarti sebagian besar responden berada dalam usia produktif.

4.1.3 Deskripsi Masa Dinas Responden

Hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi masa dinas responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Deskripsi Masa Dinas Responden

NO	MASA DINAS	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	1-7	18	16,8

2	7-13	37	34,6
3	13-20	26	24,3
4	20-26	22	20,6
5	26<	4	3,7

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.3 terlihat deskripsi masa dinas responden pada penelitian ini. Dilihat dari masa dinasnya sebagian besar responden telah berdinasi selama 7-13 tahun (34,6%). Kemudian berturut-turut diikuti 13-20 (24,3%), 20-26 (20,6%), 1-7 (16,8%), serta responden yang telah berdinasi diatas 26 tahun sebesar (3,7%). Sebagian besar responden memiliki masa dinas sebesar 7-26 tahun artinya responden sebagian besar sudah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

4.1.4 Deskripsi Masa Dinas dalam Satuan Lalu Lintas Responden

Dari hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi masa dinas dalam satuan Lalu Lintas responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Deskripsi Masa Dinas dalam Satuan Lalu Lintas Responden

NO	MASA DINAS DALAM SATUAN LALU LINTAS	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	1-4	57	53,3
2	4-6	31	29,0
3	6-9	14	13,1
4	9-11	4	3,7
5	11-14	1	0,9

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.4 terlihat deskripsi masa dinas dalam Satuan Lalu lintas responden pada penelitian ini. Dilihat dari masa dinas dalam Satuan Lalu Lintas kelompok responden dengan lama masa dinas dalam satuan lalu lintas adalah 1-4 tahun (53,3%). Masa dinas dalam Satuan Lalu Lintas tersebut tidak berbanding lurus dengan masa dinas dikepolisian. Hal tersebut disebabkan anggota polisi dapat berpindah fungsi teknis kepolisian. Hal tersebut disebabkan anggota polisi dapat berpindah fungsi teknis kepolisian. Hal ini mengakibatkan responden mungkin sudah lama berdinasi dalam kepolisian namun masih sedikit pengalaman di bidang lalu lintas.

4.1.5 Deskripsi Kepangkatan Responden

Hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi kepangkatan responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Deskripsi Kepangkatan Responden

NO	PANGKAT	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	Bripda	7	6,5
2	Briptu	10	9,3
3	Brigadir	25	23,4
4	Bripka	31	29,0

5	Aipda	8	7,5
6	Aiptu	17	15,9
7	Ipda	2	1,9
8	Iptu	3	2,8
9	Akp	1	0,9

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.5 terlihat deskripsi kepangkatan responden pada penelitian ini. Dilihat dari kepangkatannya sebagian besar responden adalah Bripta sebesar 29%, berturut-turut diikuti oleh Brigadir (23,4%), Aiptu (15,9%), Briptu (9,3%), Aipda (7,5%), Bripta (6,5%), Iptu (2,8%), Ipda (1,9%) dan Akp sebanyak 1 responden sebesar 0,9% yang merupakan Kasat Lantas Polres Magelang. Hal ini berarti hampir seluruh pelaksana tugas Satuan Lalu Lintas dilaksanakan oleh bintara.

4.1.6 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh deskripsi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	SMA	79	73,8
2	D-3	0	0
3	S-1	28	26,2
4	S-2	0	0
5	S-3	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.6 terlihat deskripsi tingkat pendidikan responden pada penelitian ini. Dilihat dari tingkat pendidikannya sebesar 73,8% responden lulusan SMA dan selebihnya 26,2% merupakan lulusan S-1. Tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3, S-2, maupun S-3.

4.1.7 Deskripsi Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Variabel Dependen (Kinerja)

Kuesioner menggunakan 107 responden dengan variabel kontrol yang terdiri dari jenis kelamin, umur, masa dinas, masa dinas dalam satuan lalu lintas, kepangkatan dan tingkat Pendidikan dengan t hitung > t tabel. Pengujian variabel kontrol menggunakan uji t (SPSS 16.0) dengan taraf signifikan 10% sehingga menghasilkan t tabel = 1,28991. Berikut ini merupakan hasil uji pengolahan kuesioner yang menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh variabel kontrol yang disajikan pada variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Variabel Dependen (Kinerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	122.895	5.150		23.865	.000
jenis.kelamin	.747	3.181	.022	.235	.815

umur	4.558	1.947	.406	2.341	.021
md	-2.997	1.606	-.300	-1.865	.065
mdl	-1.140	1.201	-.095	-.949	.345
pangkat	1.807	.935	.285	1.932	.056
pendidikan	-.638	1.110	-.053	-.575	.567

Sumber : Data yang Diolah

Tabel 4.7 diatas menunjukkan deskripsi pengaruh variabel kontrol yang digunakan dengan variabel kinerja. Dari enam item variabel kontrol diatas yaitu jenis kelamin, umur, masa dinas, masa dinas dalam satuan lalu lintas, kepangkatan dan tingkat Pendidikan terdapat tiga item yang nilai t hitung > t tabel. Item tersebut diantaranya umur (2,341), masa dinas di Kepolisian (1,865) dan kepangkatan (1,932) yang menunjukkan bahwa t hitung > 1,28991. Hal ini menunjukkan ada pengaruh variabel kontrol terhadap variabel dependen (kinerja).

4.2 Deskripsi Variabel

Menurut Sarwono (2006) untuk menggambarkan jawaban-jawaban observasi digunakan statistik deskriptif. Tendensi sentral digunakan untuk menggambarkan statistik deskriptif. Selain itu tendensi sentral juga berguna untuk menggambarkan bilangan yang dapat mewakili sekelompok bilangan tertentu. Contoh tendensi sentral adalah rata-rata, median, dan modus. Selain menggunakan tendensi sentral. Sarwono (2006) mengatakan untuk mengetahui keseragaman suatu data atau gejala digunakan variasi. Semakin kecil variasinya, maka data keseragaman data semakin tinggi. Range, penyimpangan dan standar deviasi merupakan contoh pengukuran variasi

Pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kinerja personel Satuan Lalu Lintas. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut.

4.2.1 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi skor mengenai disiplin kerja untuk masing-masing item pertanyaan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil skor tiap-tiap item variabel disiplin kerja

No	Pertanyaan	Persentase skor	Kriteria	Simpangan baku
1	2	3	4	5
1	Di Satuan Lalu Lintas Polres Magelng memiliki kebijakan tertulis yang jelas terkait disiplin kerja anggota	77.6%	B	1.187

2	Seluruh anggota berorientasi pada kebijakan dan prosedur disiplin anggota, sejak awal menjadi personel satuan Lalu Lintas Polres Magelang	78.3%	B	1.142
3	Saya percaya bahwa anggota yang melanggar aturan dapat menjadi baik dengan diberikan hukuman	75.0%	B	1.029
4	Saya percaya bahwa sebagian besar anggota tidak selalu tunduk terhadap aturan	69.0%	B	1.191
5	Saya percaya bahwa sebagian besar anggota yang tidak tunduk dengan aturan dapat di perbaiki dengan melakukan konseling	76.4%	B	1.123
6	Saya percaya bahwa komunikasi yang terbuka dan langsung dengan pimpinan penting dalam meningkatkan kepatuhan anggota	78.1%	B	1.170
7	Saya percaya bahwa kepercayaan antara pimpinan dan anggota penting dalam meningkatkan kepatuhan anggota	79.1%	B	1.059
8	Saya percaya bahwa anggota harus berpartisipasi dalam pengembangan dan perbaikan disiplin diri	76.6%	B	1.128
9	Saya percaya bahwa sebagian besar atasan memanfaatkan teguran lisan untuk meningkatkan kepatuhan anggota	77.6%	B	1.052
10	Saya percaya bahwa sebagian besar atasan memberikan teguran tertulis pada anggota yang tidak mematuhi peraturan	68.6%	B	1.091
11	Saya percaya bahwa sebagian besar atasan menggunakan kontrak tertulis dengan anggota yang tidak menaati aturan	70.3%	B	1.239
12	Saya percaya satuan lalu lintas Polres Magelang menerapkan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang	80.2%	B	1.103
13	Pimpinan saya mempunyai dasar dalam menerapkan kebijakan dan prosedur yang terkait dengan disiplin anggota satuan lalu lintas Polres	76.3%	B	1.158

	Magelang			
14	Saya percaya bahwa kebijakan dan prosedur yang ada efektif dalam mengoreksi anggota yang tidak menaati aturan	77.4%	B	1.166
Rata-rata		75.7%	B	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Dari Tabel 4.8 di atas diperoleh keterangan tiap-tiap indikator penelitian termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 75,7%. Dengan demikian disiplin kerja responden penelitian termasuk dalam kategori baik.

Makna dari jawaban masing-masing item pertanyaan disiplin kerja dapat terlihat pada alasan jawaban tersebut. Deskripsi alasan untuk masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Alasan Tiap-tiap Item Variabel Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	ALASAN
1	2	3
1	Di Satuan Lalu Lintas Polres Magelang memiliki kebijakan tertulis yang jelas terkait disiplin kerja anggota	<ul style="list-style-type: none"> - Agar anggota memahami tupoksinya masing-masing - Untuk mengawasi anggota dalam bertindak saat berdinas agar tidak melakukan pelanggaran - Untuk meningkatkan kedisiplinan anggota - Karena setiap tindakan anggota dilakukan berdasarkan kebijakan dan sop yang ada - Agar anggota lebih disiplin dan tepat waktu - Agar anggota lebih mawas diri terhadap tindak dan perilaku yang dikerjakan - Sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

2	Seluruh anggota berorientasi pada kebijakan dan prosedur disiplin anggota, sejak awal menjadi personel satuan Lalu Lintas Polres Magelang	<ul style="list-style-type: none"> - Karena prosedur disiplin kerja sudah tertanam sejak awal menjadi anggota POLRI - Karena kebijakan dan prosedur dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan kegiatan anggota. - Karena dengan perilaku disiplin akan berpengaruh pada tugas-tugas yang lain. - Untuk membiasakan anggota tertib dan disiplin - Kebijakan dan prosedur yang ditanam sejak awal menjadi penunjang kesuksesan dalam tugas - Agar anggota selalu menjalankan perintah dan tidak melakukan pelanggaran. - Agar anggota selalu bersikap disiplin dan taat aturan - Kebijakan dan prosedur disiplin dapat menjadi modal utama untuk menjadi polisi yang patuh hukum - Sebagai penunjang kesuksesan dalam tugas - Menjadi pedoman anggota - Karena anggota akan bersentuhan langsung dengan masyarakat - Agar anggota lebih disiplin dalam bekerja Untuk membiasakan anggota disiplin dan tertib
3	Saya percaya bahwa anggota yang melanggar aturan dapat menjadi baik dengan diberikan hukuman	<ul style="list-style-type: none"> - Agar anggota tidak mengulangi kesalahan atau pelanggaran disiplin yang telah dilakukan - Karena baik untuk meningkatkan rasa tanggung jawab - Dapat memberikan efek jera - Untuk memberikan pembelajaran agar dapat lebih baik lagi - Agar anggota mau untuk berubah untuk menjadi lebih baik lagi - Karena setiap anggota akan merasa bersalah dan malu - Akan meningkatkan rasa disiplin - Tidak semua anggota sadar dengan adanya hukuman - Tidak semua hukuman merubah anggota menjadi baik, terkadang dengan hukuman anggota akan merasa jengkel - Karena dapat mengurangi pelanggaran yang dilakukan berulang - Anggota dapat menyadari kesalahannya karena tanpanya hukuman anggotan akan bertindak berulang dan semaunya sendiri

4	<p>Saya percaya bahwa sebagian besar anggota tidak selalu tunduk terhadap aturan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap anggota juga merupakan manusia biasa yang mempunyai akal dan pikiran masing-masing - Karena aturan merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas - Karena setiap anggota telah mengikuti pendidikan pembentukan dasar kepolisian - Karena sifat dan perilaku anggota memiliki pola dan jalur yang berbeda - Karena aturan itu pasti untuk kebaikan, asal sesuai dengan Tupoksi dan tugasnya - Karena sebagian besar anggota selalu tunduk terhadap aturan
5	<p>Saya percaya bahwa sebagian besar anggota yang tidak tunduk dengan aturan dapat di perbaiki dengan melakukan konseling</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya lebih mengerti dan memahami aturan yang dilanggar - Karena anggota juga butuh tempat untuk mencurahkan isi hatinya - Karena dengan konseling komunikasi dapat berjalan lebih baik - Karena tidak semua pelanggaran dapat diselesaikan dengan hukuman atau tindakan - Karena tidak setiap masalah dapat diselesaikan sendiri - Karena dengan konseling wawasan dan hati nurani akan tersentuh dan lebih terbuka - Untuk mengetahui alasan mengapa anggota melakukan pelanggaran dari hati ke hati - Agar dapat ditemukan solusi yang yang baik
6	<p>Saya percaya bahwa komunikasi yang terbuka dan langsung dengan pimpinan penting dalam meningkatkan kepatuhan anggota</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agar tercipta kepercayaan antara pimpinan dan bawahan - Untuk menumbuhkan rasa keterbukaan antara pimpinan dan bawahan - Anggota akan merasa diperhatikan dan tidak sungkan dalam menyampaikan permasalahannya - Masalah akan mudah terpecahkan - Dapat meningkatkan semangat kerja bagi anggota - Tidak ada jarak antara anggota dan pimpinan serta dapat menciptakan kekompakan - Bisa saling mengerti dan merasa apa masalah yang sedang dihadapi - Terciptanya hubungan timbal balik - membuat anggota merasa malu dan segan untuk melakukan pelanggaran - karena pimpinan pasti akan berusaha membuat anngotanya menjadi lebih baik.
7	<p>Saya percaya bahwa kepercayaan antara</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agar tercipta hubungan kerja yang baik dengan anggota dan bekerja sesuai aturan dan perintah

	pimpinan dan anggota penting dalam meningkatkan kepatuhan anggota	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan percaya diri anggota - Akan membuat anggota dianggap dewasa dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab - Akan mempengaruhi kinerja anggota - Dapat meningkatkan tanggung jawab tugas yang diberikan - Dengan saling percaya maka anggota akan segan melakukan pelanggaran - Kepercayaan sangat penting guna terwujudnya profesionalisme dan kepatuhan - Kalau ada kepercayaan dari pimpinan anggota akan melaksanakan tugas semaksimal mungkin dan penuh tanggung jawab
8	Saya percaya bahwa anggota harus berpartisipasi dalam pengembangan dan perbaikan disiplin diri	<ul style="list-style-type: none"> - Agar tercipta kepercayaan pimpinan terhadap bawahan - Karena disiplin harus dimulai dari diri sendiri - Karena anggota dapat sadar untuk melatih kedisiplinan diri - Akan terjadi kekompakan dan berdampak pada pelayanan masyarakat yang baik - Karena disiplin diri mencerminkan kedisiplinan seseorang - Karena semakin banyak anggota yang disiplin maka semakin mudah pimpinan mengarahkan kebijakan - Karena institusi Polri tidak lepas dari disiplin kerja - Untuk meningkatkan kualitas kerja - Karena disiplin diri datangnya dari kebiasaan pribadi - Agar terciptanya kinerja yang baik dan terhindar dari pelanggaran
9	Saya percaya bahwa sebagian besar atasan memanfaatkan teguran lisan untuk meningkatkan kepatuhan anggota	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya anggota tau apa yang tidak benar dan apa yang dilakukan dengan tidak menyakiti hatinya - Tidak semua anggota menerima dengan teguran lisan - Agar dapat menjadi anggota dengan pribadi yang lebih baik - Karena anggota pasti akan merasa malu apabila sering ditegur dengan pimpinan - Karena teguran lisan dapat menjadikan shock therapy untuk anggota - Menimbulkan efek jera terhadap anggota - Karena lebih efektif dan manusiawi serta lebih terkesan terbuka - Karena teguran lisan lebih efektif daripada tindakan fisik

<p>10</p>	<p>Saya percaya bahwa sebagian besar atasan memberikan teguran tertulis pada anggota yang tidak mematuhi peraturan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agar anggota tidak mengulangi perbuatannya yang melanggar aturan - Pimpinan lebih sering memberikan teguran lisan - Memberikan efek jera pada anggota - Cocok untuk pelanggaran yang fatal - Agar anggota dapat patuh aturan - Pimpinan lebih condong memberikan tindakan lisan atau hukuman fisik - Untuk anggota yang melanggar mencemarkan nama instansi - Meninjau kualitas kinerja - Anggota akan lebih mengingat dan dapat menaati aturan
<p>11</p>	<p>Saya percaya bahwa sebagian besar atasan menggunakan kontrak tertulis dengan anggota yang tidak menaati aturan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar dilakukan pada anggota yang sering melakukan pelanggaran berulang - Karena dengan kontrak tertulis anggota akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran - Sebagai bukti komitmen anggota yang melanggar - Anggota akan berusaha untuk melaksanakan disiplin kerja - Anggota cenderung cukup dengan perintah/peringatan lisan - Belum menemukan hal seperti ini - Sebagai warning peringatan bagi anggota
<p>12</p>	<p>Saya percaya satuan lalu lintas Polres Magelang menerapkan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kinerja anggota - Pimpinan memberikan reward dan punishment secara obyektif - Agar masyarakat dapat terlayani maka anggota harus disiplin dan sesuai prosedur - Karena disiplin merupakan hal yang utama bagi satuan lalu lintas - Agar personel sat Lantas dapat bekerja dengan maksimal - Sesuai dengan makna Tribrata dan Catur Prasetya - Demi kemajuan organisasi - Karena merupakan aturan yang sudah baku - Memberikan pedoman dalam bekerja
<p>13</p>	<p>Pimpinan saya mempunyai dasar dalam menerapkan kebijakan dan prosedur yang terkait dengan disiplin anggota satuan lalu lintas Polres Magelang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah merupakan tanggung jawab pimpinan - Karena pimpinan pasti memikirkan yang terbaik untuk anggota dan institusi - Agar sesuai dengan pedoman aturan institusi Polri - Agar anggota tidak menerima perilaku yang sewenang-wenang - Dengan siap diri maka tugas selanjutnya akan semakin nyata

		- Agar dijadikan pedoman yang paten bagi anggota
14	Saya percaya bahwa kebijakan dan prosedur yang ada efektif dalam mengoreksi anggota yang tidak menaati aturan	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah dimengerti dan diterima oleh semua anggota - Anggota akan lebih mengetahui tugas dan kewajibannya - Akan lebih tertata dan teroganisir dengan baik - Karena anggota yang melakukan pelanggaran harus ditindak dengan tegas - Agar anggota dapat meminimalisir pelanggaran

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.8 terlihat alasan tiap-tiap item pada variabel disiplin kerja. Berdasarkan Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang merasakan dalam Disiplin Kerja Profesi Polri pentingnya penerapan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang (80,2%) disebabkan karena :

- Meningkatkan kinerja anggota
- Pimpinan memberikan reward dan punishment secara obyektif
- Agar masyarakat dapat terlayani maka anggota harus disiplin dan sesuai prosedur
- Karena disiplin merupakan hal yang utama bagi satuan lalu lintas
- Agar personel sat Lintas dapat bekerja dengan maksimal
- Sesuai dengan makna Tribrata dan Catur Prasetya
- Demi kemajuan organisasi
- Karena merupakan aturan yang sudah baku
- Memberikan pedoman dalam bekerja

Sementara yang kurang dirasakan oleh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang adalah Saya percaya bahwa sebagian besar atasan memberikan teguran tertulis pada anggota yang tidak mematuhi peraturan (68,6%) dengan alasan sebagai berikut:

- Agar anggota tidak mengulangi perbuatannya yang melanggar aturan
- Pimpinan lebih sering memberikan teguran lisan
- Memberikan efek jera pada anggota
- Cocok untuk pelanggaran yang fatal
- Agar anggota dapat patuh aturan
- Pimpinan lebih condong memberikan tindakan lisan atau hukuman fisik
- Untuk anggota yang melanggar mencemarkan nama instansi
- Meninjau kualitas kinerja
- Anggota akan lebih mengingat dan dapat menaati aturan

4.2.2 Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi skor mengenai kecerdasan emosional untuk masing-masing item pertanyaan disiplin kerja dapat dilihat pada Variabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Skor Tiap-tiap Item Variabel Kecerdasan emosional

No	Pertanyaan	Persentase skor	Kriteria	Simpangan baku
1	2	3	4	5
1	Saya umumnya tidak menemukan kehidupan menyenangkan dalam pekerjaan saya	47.5%	TB	1.095
2	Saya merasa senang dengan kehidupan saya secara keseluruhan	83.2%	B	0.963
3	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas kerja yang baik	78.7%	B	0.861
4	Saya percaya penuh dengan kekuatan pribadi dalam diri saya	77.0%	B	0.989
5	Pada umumnya, saya mempunyai perspektif yang pesimis pada banyak hal	55.5%	CB	1.135
6	Umumnya saya percaya bahwa hal-hal akan berjalan dengan baik-baik saja	72.3%	B	1.052
7	Saya biasanya sulit untuk mengendalikan emosi saya	52.7%	CB	1.067
8	Saya biasa dapat menemukan cara untuk mengendalikan emosi saya	73.6%	B	1.069
9	Saya cenderung sering untuk mengalihkan pikiran saya	58.3%	CB	1.108
10	Pada umumnya, saya mampu mengendalikan stress yg saya alami	75.3%	B	0.772
11	Orang lain mengagumi saya dalam pekerjaan saya	67.9%	CB	0.988
12	Bukan masalah bagi saya untuk mengekspresikan emosi dengan perkataan	53.3%	CB	0.911
13	Saya sering merasa sulit untuk menunjukkan kasih sayang terhadap orang-orang dekat disekitar saya	49.3%	TB	1.031
1	2	3	4	5
14	Saya sulit menemukan hal-hal yang sering dipandang orang lain	51.4%	TB	0.825
15	Saya biasanya bisa mengetahui permasalahan kehidupan seseorang berdasarkan pengalaman emosi mereka	65.6%	CB	0.909

16	Sering kali saya tidak bisa mengetahui emosi apa yang saya rasakan	42.2%	TB	0.850
17	Orang-orang sekitar saya, sering mengeluh apabila saya tidak memperlakukan mereka sesuai hak mereka	58.1%	CB	1.145
18	Saya sulit menemukan ikatan yang baik dengan orang-orang dekat saya	41.3%	TB	0.839
19	Saya dapat berkomunikasi dengan orang secara efektif	82.2%	B	0.744
20	Saya dapat menggambarkan diri saya sebagai negosiator yang baik	71.0%	B	0.964
21	Saya memilih untuk menghindar disaat saya merasa saya benar	47.9%	TB	1.071
22	Saya merasa sepertinya saya tidak memiliki andil apapun atas perasaan orang lain	60.9%	CB	1.193
23	Saya merasa sulit untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan	60.4%	CB	1.028
24	Saya sulit memotivasi diri sendiri	45.0%	TB	1.010
25	Pada umumnya, saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru	45.6%	TB	1.062
26	saya dapat mempengaruhi orang lain	74.6%	B	1.024
Rata-rata		61.2%	CB	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan banyaknya indikator yang termasuk dalam kategori tidak baik sebanyak 8 indikator, banyaknya responden yang termasuk dalam kategori cukup baik sebanyak 9 indikator, banyaknya item yang termasuk dalam kategori baik sebanyak 9 indikator. Rata-rata skor variabel kecerdasan emosional adalah 61,2% dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Makna dari jawaban masing-masing item pertanyaan kecerdasan emosional dapat terlihat pada alasan jawaban tersebut. Deskripsi alasan untuk masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Alasan Tiap-tiap Item Variabel Kecerdasan Emosional

NO	PERTANYAAN	ALASAN
----	------------	--------

1	2	3
1	Saya tidak menemukan kehidupan menyenangkan dalam pekerjaan saya	- Karena dalam bertugas saya bisa berinteraksi dengan baik dengan segala kalangan masyarakat
2	Saya merasa senang dengan kehidupan saya secara keseluruhan	<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya menikmati pekerjaan saya dan kehidupan saya secara keseluruhan - Dapat membagi waktu dengan baik - Dapat beristirahat dengan cukup dan melaksanakan ibadah dengan baik - Setiap orang pasti mempunyai permasalahan dan adakalanya juga merasa jenuh - Merasa senang bisa menjadi aparat penegak hukum dan menafkahi keluarga dengan halal - Karena melaksanakan pekerjaan dengan tulus ikhlas
3	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas kerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - karena dalam bekerja saya tidak pernah melakukan pelanggaran - selalu bekerja dengan penuh semangat - selalu bekerjasama dan saling mendukung - selalu bekerja dengan tanggungjawab dan sesuai aturan - karena dilihat dari kualitas satuan lantas yang sangat unggul dalam menjalankan tugas - setiap beban kerja yang diberikan saya kerjakan dengan ikhlas, baik benar dan tepat waktu - seluruh pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik
4	Saya percaya penuh dengan kekuatan pribadi dalam diri saya	<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya dapat selalu bersyukur dan pekerjaan yang saya kerjakan dapat terselesaikan dengan baik - Saya masih membutuhkan orang lain dalam setiap kehidupan saya - Karena saya percaya diri sehingga mempengaruhi sugesti saya dalam bekerja - Sat lantas memiliki system kerja bukan individu namun merupakan kelompok - Karena percaya diri dapat menambah keberhasilan dalam tugas
5	Pada umumnya, saya mempunyai perspektif yang pesimis pada banyak hal	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk menjunjang tugas-tugas saya agar tidak kendar - Karena dengan pisimis pekerjaan tidak akan selesai - Selalu berpikir positif dan bekerja keras - Harus selalu mempunyai rasa optimis dan tanggung jawab
6	Umumnya saya percaya bahwa hal-hal akan berjalan dengan baik-baik saja	<ul style="list-style-type: none"> - Segala hal yang dilakukan dengan baik dan maksimal pasti akan selalu berjalan lancar - Karena selalu waspada

		<ul style="list-style-type: none"> - tidak semua berjalan dengan baik pasti ada saja yang tidak sejalan - Karena setiap permasalahan pasti ada penyelesaiannya selama yakin dan berpegang teguh pada aturan - Karena dilakukan sesuai prosedur dan aturan yang berlaku - Karena setiap mengawali tugas selalu bersugesti positif dengan kesungguhan
7	Saya biasanya sulit untuk mengendalikan emosi saya	<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya bukan merupakan pribadi tempramental - Dengan mengendalikan emosi dengan baik dapat mendapat hasil kinerja yang baik - Mengutamakan kesabaran dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas - Karena kita sebagai pelayan masyarakat maka kita harus dapat mengendalikan emosi kita - Karena sebagai aparat pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat harus lebih sabar dalam pelaksanaan tugas - Karena menyelesaikan masalah dengan emosi tidak menyelesaikan masalah namun menambah masalah - Terkadang setiap orang memiliki batas kesabaran dan tergantung situasi pada saat itu - Karena saya selalu berpikir tenang dan optimis
8	Saya biasa dapat menemukan cara untuk mengendalikan emosi saya	<ul style="list-style-type: none"> - Karena selalu berpikir kedepan dan berusaha untuk mencairkan suasana disaat masalah datang - Karena saya punya tuhan, dan selalu meminta petunjuk kepadanya - Setiap orang pasti memiliki cara pengendalian diri yang berbeda-beda. - Karena emosi kita akan bisa terkendali dari diri kita sendiri - Menjaga kesabaran dan selalu berusaha tetap berpikiran positif - Karena bisa menangani dan membaca situasi keadaan - Karena selalu tawaduk dan selalu istigfar apabila sedang emosi

9	Saya cenderung sering untuk mengalihkan pikiran saya	<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap orang mempunyai akal atau pikiran yang sehat - Selalu fokus dengan pekerjaan yang dilaksanakan dengan tanggung jawab - Lebih baik dengan memendam permasalahan sendiri bukan dengan mengalihkan permasalahan - Selalu berpikiran positif dan menghilangkan pikiran negative - Harus fokus dalam melaksanakan tugas - Selalu konsentrasi dengan apa yang dihadapi saat ini dan kedepan
10	Pada umumnya, saya mampu mengendalikan stress yg saya alami	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak selalu berpikir keras - Tergantung situasi hati dan pikiran - Karena saya selalu mengalihkan dengan penyegaran seperti rekreasi harus mampu mengendalikan diri - Kita harus dapat mengendalikan stress kita agar dapat mengerjakan hal lain dengan baik - Dengan berdoa usaha untuk beradaptasi - Mengalihkan stress dengan semangat bekerja - Berpikir yang jernih sesuai dengan logika
11	Orang lain mengagumi saya dalam pekerjaan saya	<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya menghargai dan menghormati setiap orang tanpa membeda-bedakan orang - Pekerjaan selalu saya kerjakan dengan baik - Saya masih banyak kekurangan dan masih perlu banyak bimbingan orang lain - Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, benar, tepat waktu dan harus rendah hati - Karena setiap orang memiliki skill dan kelebihan yang berbeda-beda dalam setiap tanggung jawabnya Banyak mengitropeksi diri
12	Bukan masalah bagi saya untuk mengekspresikan emosi dengan perkataan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mampu menahan emosi dan berpikir jernih - Bila emosi di ekspresikan perkataan akan mengurangi rasa emosi tersebut - Karena memendam emosi tidak baik untuk kesehatan diri - Sebagai aparat pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat harus dapat mengendalikan emosi kita - Emosi bisa dikendalikan dengan hal-hal yang lebih positif dan bertindak dengan lebih nyata - Melampiaskan rasa emosi namun memperhatikan batas-batas kewajaran.
13	Saya sering merasa sulit	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mudah menunjukkan kasih sayang karena

	untuk menunjukkan kasih sayang terhadap orang-orang dekat disekitar saya	<p>komunikasi yang lancer sehingga dapat saling memahami</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karena keterbatasan waktu dalam pekerjaan - Saya selalu menyempatkan waktu untuk berkumpul dengan orang-orang dekat sekitar saya - Membiasakan senyum, sapa, salam, santun dan menghargai orang lain - Saya selalu menghargai dan menghormati orang terdekat saya - Sulit mempertemukan hati dan waktu yang sama. - Selalu bekerjasama dan berkumpul
14	Saya sulit menemukan hal-hal yang sering dipandang orang lain	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menemukan hal-hal yang sering dipandang orang lain dengan mudah bergaul dan jalin komunikasi - Kadang saya kurang peka terhadap lingkungan saya - Setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda - Terkadang apa yang saya temukan benar namun tidak selalu benar - Dengan melakukan komunikasi dapat mengetahui keinginan seseorang. - Tergantung apa permasalahannya
15	Saya biasanya bisa mengetahui permasalahan kehidupan seseorang berdasarkan pengalaman emosi mereka	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap pengalaman seseorang berbeda-beda dalam pemecahan masalahnya - Karena sering saling bertukar pendapat - Emosi seseorang terlihat apabila memiliki permasalahan - Saya tidak suka ikut campur masalah orang lain - Karena sering berbagi pengalaman dan saling memberi masukan - Mengetahui gerak-gerik ekspresi seseorang
16	Sering kali saya tidak bisa mengetahui emosi apa yang saya rasakan	<ul style="list-style-type: none"> - Sadar, tahan diri dan berpikir - Saya tidak pernah emosi/ marah-marah tanpa alasan yang sangat penting - Tidak pernah merasa emosi - Karena saya memiliki akal dan perilaku yang sehat - Setiap apa yang menumbuhkan emosi biasanya disebabkan adanya masalah
17	Orang-orang sekitar saya, sering mengeluh apabila saya tidak memperlakukan mereka sesuai hak mereka	<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya juga mengeluh apabila hak saya dilanggar - Karena kita harus berperilaku adil terhadap anggota - Setiap orang mempunyai hak, namun apabila ada yang melanggar lalu lintas dijelaskan letak pelanggaran sesuai hukum lalu lintas

		<ul style="list-style-type: none"> - Seseorang akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila haknya diberikan - Karena hidup itu selalu seimbang dan berdampingan antara hak dan kewajiban
18	Saya sulit menemukan ikatan yang baik dengan orang-orang dekat saya	<ul style="list-style-type: none"> - Hidup kerja sama dan saling menjaga komunikasi - Dengan teman dekat kita bisa mencapai kesuksesan - Kita harus selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang terdekat kita - Terkadang orang yang terkait sulit beradaptasi - Dengan orang-orang terdekat kita bisa mencapai kesuksesan - Selama memberikan pelayanan yang baik pasti terjalin ikatan yang baik
19	Saya dapat berkomunikasi dengan orang secara efektif	<ul style="list-style-type: none"> - Karena berdasarkan pengalaman dan bertukaran pikiran - Dengan komunikasi yang baik dapat melancarkan pelaksanaan tugas - Memberikan hak-hak orang lain untuk menjalin komunikasi agar terjalin hubungan yang harmonis - Karena komunikasi merupakan hal utama dalam bekerja. - Komunikasi sangat mendukung tugas dan kehidupan pribadi
20	Saya dapat menggambarkan diri saya sebagai negosiator yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - Karena masyarakat saat ini sangat membutuhkan sosok negosiator - Dapat meleraikan orang yang berselisih paham - Karena bisa menjaga emosi dan bersikap netral - Menghargai orang lain dan bersikap bijak melaksanakan tugas dan wewenang secara adil sesuai hukum/ aturan - Karena saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik - Karena seorang anggota POLRI dituntut untuk bisa menjadi seorang penengah dalam permasalahan
21	Saya memilih untuk menghindar disaat saya merasa saya benar	<ul style="list-style-type: none"> - Karena kebenaran tidak boleh dihindari namun harus dihadapi dan ditegakkan - Sebagai seorang aparat penegak hukum harus berani dan bertanggung jawab menegakkan kebenaran

22	saya dapat mempengaruhi orang lain	<ul style="list-style-type: none"> - Karena demi kelancaran tugas dalam memimpin - Karena saya dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab - Pemikiran dan pandangan setiap orang berbeda-beda - Mempengaruhi sesuai aturan, ketentuan dan prosedur yang berlaku - Dalam sebuah organisasi membutuhkan orang yang dapat berpengaruh - Karena saya dapat berkomunikasi dengan baik
23	Saya merasa sepertinya saya tidak memiliki andil apapun atas perasaan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sebagai pihak lain hanya berhak memberi masukan atau pendapat - Karena saya sering diminta saran/ pendapat - Kerja sama tim dalam melakukan setiap pekerjaan dapat mendukung pemahaman satu sama lain - Menghargai orang lain dengan segala privasinya - Perasaan orang lain biasanya berasal dari orang-orang terdekatnya terlebih dahulu - Karena saya dapat memahami perasaan orang lain berdasarkan pengalaman
24	Saya merasa sulit untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Biasanya situasi dan kondisi lingkungan yang sulit dipahami - Butuh waktu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan - Sebagai anggota Polri yang siap menghadapi masyarakat dengan karakteristik bermacam-macam, harus dapat melaksanakan penyesuaian diri dengan cepat - Melakukan sesuai adap kemasyarakatan yang berlaku di lingkungan tersebut - Dapat saling menghargai dan menghormati
25	Saya sulit memotivasi diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Karena kita harus selalu optimis dan berpikiran positif - Dengan percaya diri yang kuat akan meningkatkan motivasi diri - Saya merasa hal-hal baru menghambat motivasi saya karena membutuhkan penyesuaian terlebih dahulu - Karena memotivasi diri merupakan bentuk pengontrolan dan pengendalian diri kita
26	Pada umumnya, saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru	<ul style="list-style-type: none"> - Karena dengan adaptasi pekerjaan dan aktifitas yang kita lakukan akan berjalan normal dan cepat - Dapat dengan mudah mendapatkan teman dan bergaul di lingkungan baru

		<ul style="list-style-type: none"> - Karena saya bukan merupakan tipe orang yang cuek - Dapat segera menyesuaikan dengan budaya dan kebiasaan lingkungan baru sehingga tidak mudah terjadi perselisihan - Agar tidak menemukan kendala yang berarti di lingkungan baru
--	--	---

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Tabel 4.12 terlihat alasan tiap-tiap item pada variabel kecerdasan emosional. Berdasarkan Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang merasa senang dengan kehidupan secara keseluruhan (83,2%) disebabkan karena :

- Karena saya menikmati pekerjaan saya dan kehidupan saya secara keseluruhan
- Dapat membagi waktu dengan baik
- Dapat beristirahat dengan cukup dan melaksanakan ibadah dengan baik
- Setiap orang pasti mempunyai permasalahan dan adakalanya juga merasa jenuh
- Merasa senang bisa menjadi aparat penegak hukum dan menafkahi keluarga dengan halal
- Karena melaksanakan pekerjaan dengan tulus ikhlas

Sementara yang kurang dirasakan oleh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang adalah sulit menemukan ikatan yang baik dengan orang-orang dekat saya (41,3%) dengan alasan sebagai berikut:

- Hidup kerja sama dan saling menjaga komunikasi
- Dengan teman dekat kita bisa mencapai kesuksesan
- Kita harus selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang terdekat kita
- Terkadang orang yang terkait sulit beradaptasi
- Dengan orang-orang terdekat kita bisa mencapai kesuksesan
- Selama memberikan pelayanan yang baik pasti terjalin ikatan yang baik

4.2.3 Variabel Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja untuk masing-masing item pertanyaan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Skor Tiap-tiap Item Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Persentase skor	Kriteria	Simpangan baku
1	2	3	4	5
1	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	81.5%	B	0.761
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang diharapkan	79.8%	B	0.818

3	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai	85.4%	SB	0.695
4	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja	82.2%	B	0.816
5	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	83.4%	B	0.771
6	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	83.2%	B	0.892
7	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya	86.7%	SB	0.658
8	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	84.9%	SB	0.775
9	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	87.5%	SB	0.864
10	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja	81.7%	B	0.766
11	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	81.9%	B	0.807
12	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	80.4%	B	0.847
13	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan	80.9%	B	0.915
14	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	77.8%	B	0.984
15	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan	77.4%	B	0.922

16	Pesonel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya	75.1%	B	1.017
17	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	77.9%	B	0.921
18	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	75.0%	B	0.912
19	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	74.4%	B	0.969
20	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh satuan lalu lintas Polres Magelang	69.3%	B	1.003
21	Pesonel satuan lalu lintas Polres Magelang dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	69.0%	B	1.002
22	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan	70.5%	B	1.013
23	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	63.6%	CB	0.950
24	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	65.0%	CB	0.943
25	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/ pekerjaan baru	65.4%	CB	0.853
26	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	61.1%	CB	0.822

27	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	58.9%	CB	0.930
28	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh atasan	66.9%	CB	1.038
29	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	69.2%	B	0.993
30	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan satuan lalu lintas Polres Magelang	63.2%	CB	0.870

1	2	3	4	5
31	Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam setiap tugas pekerjaan yang dilakukan	66.9%	CB	0.814
32	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	70.3%	B	0.945
33	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menghasilkan ide , tindakan dan solusi yang inovatif	69.0%	B	0.983
34	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang dapat bekerja secara mandiri	69.9%	B	0.975
35	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain	80.9%	B	0.862
Rata-rata		74.7%	B	

Sumber: Data Primer yang Diolah.

Banyaknya item yang termasuk dalam kategori cukup baik sebanyak 8 item, banyaknya item yang termasuk dalam kategori baik sebanyak 23 item, banyaknya item yang termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 4 item. Secara keseluruhan tingkat kinerja responden mencapai 74,7% dan termasuk dalam kategori baik.

Makna dari jawaban masing-masing item pertanyaan kinerja dapat terlihat pada alasan jawaban tersebut. Deskripsi alasan untuk masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.13
Alasan Tiap-tiap Item Variabel Kinerja

NO	PERTANYAAN	ALASAN
1	2	3
1	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya pekerjaan-pekerjaan yang lain juga dapat berjalan dengan baik dan tidak terbengkalai - Menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksi dengan penuh rasa tanggung jawab - Menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana yang telah dibuat - Dengan tepat waktu, dapat mengukur kedisiplinan dan tanggungjawab
		<ul style="list-style-type: none"> - Harus cermat dan teliti sehingga mudah tercapainya tujuan - Semua pekerjaan berjalan efektif - Merasa memiliki keterampilan teknis di pekerjaan - Semua pekerjaan sudah ada ketentuan, anggota tinggal mengembangkan - Dalam bekerja tidak menunda-nunda pekerjaan - Mengerjakan pekerjaan sesuai rencana yang telah dibuat
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah menjadi tanggungjawab - Karena kalau tidak teleti kita sendiri yang akan mengalami kesulitan - Selalu mengoreksi pekerjaan yang sudah dilaksanakan - Laksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab - Merasakan kepuasan hasil - Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat - Karena dalam pekerjaan sudah memiliki pedoman

3	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya dengan melakukan tugas bisa efektif - Pekerjaan merupakan tanggung jawab sehingga harus diselesaikan dengan serius - Memiliki prinsip untuk tidak menunda-nunda pekerjaan - Karena dengan pekerjaan selesai tidak menjadi beban dan pikiran lagi - Membuat rasa kepuasan dan kebanggaan sendiri - Karena setiap pekerjaan yang diterima merupakan tanggung jawab yang dibebankan untuk diselesaikan - Karena pekerjaan merupakan kewajiban bagi setiap anggota - Tidak terbiasa dengan mengabaikan pekerjaan
4	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik dan tidak ada pelanggaran - Karena semua pekerjaan harus dikerjakan dengan cermat dan teliti - Kinerja Satuan Lalu Lintas yang selalu meningkat dan membaik - Setiap anggota dituntut untuk selalu menyertakan hasil pelaksanaan kegiatan disetiap akhir pekerjaan - Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku - Ada keseimbangan antara rencana kegiatan dan hasil yang diperoleh - Karena setiap akan dimulainya kegiatan saat apel pagi pimpinan selalu menyampaikan arahan demi keberhasilan tugas - Karena bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kepuasan pada pelayanan masyarakat
5	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	<ul style="list-style-type: none"> - Agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak menyalahi prosedur yang ada - Pekerjaan akan selalu terselesaikan dengan baik - Setiap personel Satuan Lalu Lintas sudah memiliki Tupoksi yang jelas - Karena ada pertanggung jawaban yang dibebankan

		<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap pekerjaan yang diberikan selalu terselesaikan sesuai yang diharapkan Agar tidak terjadi keluhan karena pekerjaan yang tidak konsisten
6	<p>Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena hubungan antar pimpinan dan bawahannya tercipta dengan baik - Karena dalam perencanaan kegiatan selalu ada skala yang diprioritaskan - Melaksanakan tugas dan kerjasama berupa koordinasi yang baik - Karena setiap pekerjaan yang dikerjakan Satuan Lalu Lintas Polres Magelang sesuai prosedur dan kebutuhan - Berkerja sesuai Tupoksinya masing-masing disetiap unitnya - Adanya kepuasan dari masyarakat - Menentukan tugas-tugas yang insidental diawal pekerjaan - Agar dalam pencapaiannya berjalan maksimal
7	<p>Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya masing-masing personel Satuan Lalu Lintas mempunyai kedisiplinan waktu yang efisien - Tugas akan berjalan dengan baik - Setiap tugas sudah terploting dan terjadwal - Agar pekerjaan selanjutnya tidak keteteran - Tugas yang dihasilkan akan maksimal dan diselesaikan secara cepat dan tepat sesuai yang diharapkan - Anggota taat perintah sesuai beban kerja - Dapat mengatur waktu seefektif mungkin Karena sudah menjadi kewajiban dan tanggungjawab setiap anggota

8	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya kerja sama satu dan yang lainnya - Harena hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif - Akan mendukung pelaksanaan tugas - Dapat saling berkomunikasi dan keterbukaan untuk pembagian tugas secara bergntian - Komunikasi yang baik dan kondusif antar anggota Polres Magelang - Adanya kemajuan kerja dan pelayanan prima - Adanya kepercayaan masyarakat yang baik
9	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya anggota memiliki rasa taggung jawab - Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik - Ada beban dan motivasi semangat bekerja - Sudah terdapat Tupoksi masing-masing tiap anggota - Dapat menghasilkan kerja yang nyata dan baik - Dapat mencerminkan sikap atau kepribadian dari masing-masing anggota tersebut - Sudah menjadi tugas dan kewajiban sebagai anggota Polri - Berusaha menyelesaikan pekerjaan secara konsisten - Setiap pekerjaan harus segera diselesaikan agar tidak tumpang tindih

<p>10</p>	<p>Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah sesuai tugas yang dibebankan dan dapat dipertanggung jawabkan - Karena setiap pekerjaan sudah ada rencana kegiatan dan hasil kegiatannya - Melaporkan setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan - Adanya bukti lampiran kegiatan berupa dokumentasi kegiatan - Tugas yang telah saya kerjakan bisa diterima oleh pimpinan dan rekan kerja - Sudah ada kepercayaan yang diberikan pimpinan karena pekerjaan-pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya - Setiap pekerjaan ada pertanggungjawabannya, siapa yang bertugas apa dan bertanggungjawab pada siapa - Karena pekerjaan saya terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah direncanakan
<p>11</p>	<p>Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus di selesaikan - Karena mengerjakannya sesuai dengan prosedur kerja dan tepat sasaran - Karena sebelum menjalankan pekerjaan terdapat target-target yang harus diselesaikan - Terdapat rencana kegiatan yang menjadi acuan jalannya tugas - Karena merupakan suatu kewajiban

12	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah menjadi hasil dari kinerja saya - Memiliki perspektif yang positif - Mempunyai motivasi tinggi dan optimis dengan hasil yang dicapai - Karena tanggung jawab merupakan implementasi dari tugas yang telah diberikan - Sudah menjadi tugas pokok sebagai anggota Polri - Sudah ditanamkan sejak awal rasa tanggung jawab - Sudah seharusnya setiap tindakan dan pekerjaan yang dikerjakan seseorang harus ada pertanggungjawabannya
13	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Konsentrasi sangat menentukan hasil yang dicapai - Saya ikhlas dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya - Pekerjaan merupakan kewajiban setiap anggota jadi dalam melaksanakannya harus konsentrasi - Setiap pekerjaan membutuhkan perhatian dan pemahaman yang mendalam - Agar cepat terselesaikan pekerjaan yang dikerjakan - Agar mendapatkan hasil yang maksimal - Sudah terdoktrin untuk mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi
14	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karena masih banyak pekerjaan lain yang menunggu setelahnya - Agar tercapainya rencana yang diharapkan - Karena pekerjaan yang ditunda-tunda menggambarkan kualitas kerja yang kurang baik - Karena selalu fokus dan tanggung jawab - Dapat membagi waktu secara efektif - Tidak menumpuk pekerjaan - Dengan bekerja tepat waktu maka menggambarkan kinerja dan kedisiplinan - Sudah menjadi tuntutan tugas - Semua tugas telah terjadwal

15	<p>Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena pentingnya komunikasi - Agar tidak salah langkah kedepannya - Setiap pekerjaan yang kita kerjakan juga merupakan tanggung jawab pimpinan - Agar segera diberitahu solusi selanjutnya - Guna meminta petunjuk - Terjalannya koordinasi yang baik - Implementasi keterbukaan bawahan terhadap pimpinan
16	<p>Pesonel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap anggota harus dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat - Karena disaat tertentu karena keadaan mendesak seorang anggota harus mampu mengambil keputusan menurut hati nurani berupa diskresi - Disiplin dan tanggung jawab serta menciptakan trobosan kreatif demi terciptanya kamtibmas - Karena setiap anggota Polri dituntut untuk dapat menguasai lingkungan sekitarnya - Karena memiliki kemampuan berpikir yang cepat - Sudah ada ketentuan hukumnya yang berlaku - Petugas dilapangan harus dapat bertindak cepat, tepat dan bertanggungjawab.
17	<p>Personel satuan lalu lintas Polres Magelang telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena sudah ada aturan dan SOP yang jelas dalam setiap pekerjaan - Jika kita tidak menjalankannya maka ada konsekuensi - Karena anggota Polri cepat dan tanggap Sudah disosialisasikan sebelumnya
		<ul style="list-style-type: none"> - Setiap apel selalu diingatkan oleh pimpinan - Sudah ada peringatan sebelumnya.

18	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan adalah kunci dari kesuksesan - Karena dengan disiplin setiap pekerjaan akan berjalan dengan efektif - Sudah menjadi aturan dan kebiasaan personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang - Agar dapat bertanggungjawab - Disiplin merupakan kunci utama dalam tercapainya tujuan
19	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Agar anggota punya rasa tanggung jawab - Agar dapat menjadi contoh untuk personel lainnya - Setiap kegiatan di Satuan Lalu Lintas Polres Magelang selalu dilaksanakan tepat waktu - Sudah tertanam didiri masing-masing karena sudah menjadi kebiasaan - Pimpinan menindak tegas bagi yang tidak tepat waktu baik berupa teguran maupun tindakan fisik - Membiasakan diri untuk selalu disiplin - Wujud atau gambaran seorang pekerja yang professional - Sudah menjadi kewajiban personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang
20	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh satuan lalu lintas Polres Magelang	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah menjadi kebiasaan disiplin pribadi - Karena setiap aturan dan tata tertib yang baku sudah jelas - Sudah menjadi tugas dan kewajiban dari pribadi tiap anggota - Karena tata tertib sudah menjadi pegangan dalam menjalankan tugas - Dalam bekerja harus patuh dan loyal kepada aturan yang ada - Pimpinan selalu memberi contoh pada anggota sehingga ada perasaan malu
21	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	<ul style="list-style-type: none"> - Supaya masing-masing anggota dapat mencapai tugas yang sempurna dengan patuh pada tata tertib yang ada - Sudah menjadi tanggungjawab dan beban moral - Karena dimulai dari disiplin semua pekerjaan akan berjalan dengan baik - Dengan adanya batas waktu maka akan memacu motivasi dan semangat kerja

		<ul style="list-style-type: none"> - Tertanamkan kebiasaan disiplin dan tanggungjawab - Sesuai prosedur aturan yang ditentukan sesuai tugas pokok dan fungsinya - Karena sudah menjadi kewajiban sebagai anggota Polri
22	<p>Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perwujudan loyal terhadap atasan - Agar personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang terbiasa selalu patuh terhadap perintah pimpinan - Karena setiap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan sudah menjadi kewajiban anggota - Terdapat hierarki dan kepangkatan dalam organisasi Polri - Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya - Mematuhi aturan atau instruksi dari pimpinan sesuai SOP akan membuat keberhasilan dalam bertugas - Sudah terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota satuan Lalu Lintas Polres Magelang - Patuh terhadap pimpinan sudah menjadi kewajiban dari setiap personil Polri - Merupakan cermin dari kedisiplinan - Dengan instruksi yang jelas maka pelaksanaannya akan lebih mudah dijalani - Personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang selalu menjalankan instruksi yang diberikan pimpinan
23	<p>Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agar pekerjaan berjalan secara efektif - Gagasan dan inisiatif selalu muncul untuk menyelesaikan pekerjaan - Untuk menyempurnakan sebuah pekerjaan perlu pengembangan gagasan dan inisiatif - Agar pekerjaan berhasil maksimal - Karena setiap tindakan kepolisian selalu berkembang dinamis. - Agar munculnya gagasan out the box karena setiap pemikiran setiap orang berbeda-beda - Agar terciptanya koordinasi yang baik - Dapat meningkatkan komunikasi yang efektif - Guna efesiensi pekerjaan

24	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan terselesaikan lebih baik - Terkadang jika itu dipandang baik dan perlu - Guna efisiensi dan efektifitas pekerjaan - Dapat meningkatkan komunikasi yang efektif - Pekerjaan akan terselesaikan lebih baik - Dapat menjadi perhatian pimpinan - Menunjukkan eksistensi kinerja - Untuk membantu penyelesaian tugas lebih baik ataupun lebih cepat dan efektif
25	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan baru	<ul style="list-style-type: none"> - Penting untuk perkembangan organisasi - Banyak hal yang belum diperhatikan pada pekerjaan baru - Menunjukkan eksistensi kinerja - Karena pekerjaan selalu berkembang maka dibutuhkan inovasi kreatif - Demi terciptanya kamtibmascar lantas
26	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	<ul style="list-style-type: none"> - Karena setiap anggota dituntut untuk dapat mengambil putusan - Seorang pimpinan mengambil keputusan sudah menjadi kewajiban - Masyarakat membutuhkan polisi disaat-saat tertentu - Membantu percepatan tugas - Masalah dapat terselesaikan lebih cepat
27	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap orang memiliki pandangan dan pemikiran yang berbeda - Saya selalu berusaha bekerja dengan maksimal - Agar mencapai hasil yang terbaik dan pekerjaan terlaksana dengan baik - Menunjukkan eksistensi kinerja - Dengan inovasi yang berbeda maka akan muncul kreatifitas yang baru juga - Karena setiap masalah tidak selalu dapat diselesaikan dengan satu cara dan sebagai anggota Polri harus mampu membaca situasi

28	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Melihat terlebih dahulu situasi keamanan, ketertiban dan kelancaran Lalu Lintas - Apabila dalam keadaan mendesak - Setiap anggota harus mampu membaca situasi di lingkungan sekitarnya - Memiliki inisiatif dan berpikir optimis - Sudah tertanam di dalam pribadi anggota - Harus tanggap dalam setiap keadaan
29	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki perasaan tenggang rasa - Sudah menjadi konsekuensi dalam setiap pekerjaan - Sudah menjadi tanggungjawab setiap personel - Intropeksi diri sangat penting - Bekerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik - Agar tidak ada pemikiran atau pandangan yang berbeda - Pimpinan dapat melihat usaha kita - Agar tidak timbul kesalahan ataupun teguran berikutnya
30	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan satuan lalu lintas Polres Magelang	<ul style="list-style-type: none"> - Demi kemajuan organisasi - Tugas-tugas dalam kepolisian selalu berkembang dan tidak statis - Dapat menunjang kemajuan organisasi - Agar pekerjaan berjalan secara efektif dan efisien
31	Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam setiap tugas pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja dengan penuh tanggungjawab, disiplin tanpa harus memanfaatkan umpan balik - Setiap pekerjaan Polri harus dilandasi dengan ide kreatif dan perkembangan yang selalu berubah - Sering melaksanakan musyawarah dan kerja sama - Untuk evaluasi pelaksanaan tugas - Karena setiap pekerjaan pasti ada konsekuensinya masing-masing - Kritik dan saran harus diterima untuk kemajun dan keberhasilan tugas

32	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk mewujudkan jati diri sebagai sosok pelayan masyarakat - Sesuai dengan tuntutan masyarakat bahwa Polisi memiliki kemampuan dalam menangani setiap permasalahan
33	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya perubahan paradigma dimana Polisi dituntut untuk lebih profesional - Karena adanya deskresi Kepolisian
34	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang dapat bekerja secara mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Anggota Polri yang profesional yaitu anggota yang berkerja tanpa menunggu perintah dari atasan. - Tuntutan tugas yang senantiasa siap melaksanakan pelayanan masyarakat tanpa melihat waktu maupun kondisi.
35	Personel satuan lalu lintas Polres Magelang senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain	<ul style="list-style-type: none"> - Refolusi mental mengajarkan agar Polri merubah paradigma lama yaitu Polri yang dilayani menjadi Polri yang melayani. - Membantu orang lain merupakan tuntutan ibadah yang harus dilakukan oleh semua individu

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.13 terlihat alasan tiap-tiap item pada variabel kinerja. Berdasarkan Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang merasakan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan (87,5%) disebabkan karena :

- Supaya anggota memiliki rasa tagging jawab
- Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik
- Ada beban dan motivasi semangat bekerja
- Sudah terdapat Tupoksi masing-masing tiap anggota
- Dapat menghasilkan kerja yang nyata dan baik
- Dapat mencerminkan sikap atau kepribadian dari masing-masing anggota tersebut
- Sudah menjadi tugas dan kewajiban sebagai anggota Polri
- Berusaha menyelesaikan pekerjaan secara konsisten
- Setiap pekerjaan harus segera diselesaikan agar tidak tumpang tindih

Sementara yang kurang dirasakan oleh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang adalah menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik (58,9%) dengan alasan sebagai berikut:

- Setiap orang memiliki pandangan dan pemikiran yang berbeda
- Saya selalu berusaha bekerja dengan maksimal
- Agar mencapai hasil yang terbaik dan pekerjaan terlaksana dengan baik
- Menunjukkan eksistensi kinerja
- Dengan inovasi yang berbeda maka akan muncul kreatifitas yang baru juga
- Karena setiap masalah tidak selalu dapat diselesaikan dengan satu cara dan sebagai anggota Polri harus mampu membaca situasi

4.3 Analisis Inferensi

Analisis inferensi dalam penelitian ini berisi tentang analisis dari model empirik yang telah dikembangkan dalam Bab II. Analisis inferensi model empirik dilakukan dengan tujuh langkah dalam pemodelan dan analisis persamaan struktural, yaitu perkembangan model yang dibentuk berdasarkan konsep teori yang dikembangkan, penyusunan diagram jalur, mengubah diagram jalur menjadi persamaan, memilih matriks input untuk analisis data, menilai identifikasi model, dan interpretasi terhadap model (Hair, dkk., 2010) berikut ini merupakan langkah-langkah tersebut:

4.3.1 Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Model empirik bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Dalam model empirik ini terdiri dari dua variabel eksogenus yaitu disiplin kerja dan kecerdasan emosional serta satu variabel endogenus yaitu kinerja. Dasar teori dan konsep-konsep yang digunakan telah diuraikan pada Bab II dalam penelitian ini.

4.3.2 Penyusunan Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur untuk pengujian penelitian ini berdasarkan Gambar 3.1 tentang kerangka berpikir penelitian dalam Bab III.

4.3.3 Konversi *Path Diagram* kedalam persamaan

Pada langkah ini, model yang dinyatakan dalam *path diagram* pada model empirik kemudian dikonversi kedalam persamaan struktural model. Persamaan struktural model empiris dapat dilihat pada Bab III.

4.3.4 Memilih matriks input Estimasi Model

Matriks input data yang digunakan untuk menguji model empirik adalah matriks kovarian. Hal ini dilakukan Karena penggunaan matriks varian/kovarian pada saat pengujian teori akan lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan dengan menggunakan matriks korelasi (Hair, dkk., 2010).

4.3.5 Menilai Problem Identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Gejala-gejala problem diidentifikasi antara lain *standard error* pada saat atau beberapa koefisien sangat besar, muncul angka-angka yang aneh seperti *varians error negative*, dan muncul korelasi yang sangat tinggi antara koefisien estimasi ($>0,90$).

4.3.6 Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi *goodness of fit* dilakukan dengan cara membandingkan kriteria *goodness of fit*. Secara singkat indeks pengujian kelayakan model (*goodness of fit*) telah disebutkan pada Tabel 3.2 pada bab III.

4.3.7 Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah melakukan interpretasi model dan melakukan modifikasi model untuk model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Adapun nilai *cut-off value* sebesar 2,58 dapat digunakan untuk menilai signifikansi atau tidaknya residual values yang memiliki nilai lebih besar atau sama dengan $\pm 2,58$ diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

4.3.8 *Convergent Validity* dan *Construct Reliability*

Pengujian *Convergent validity* dilakukan untuk menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dari model empirik. Validitas indikator dilihat dari besarnya angka

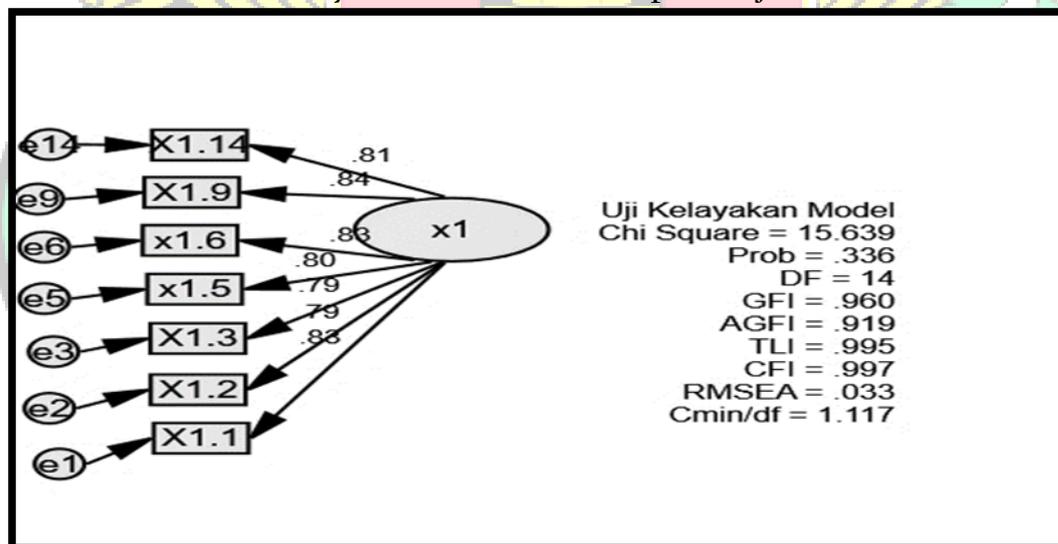
loading factor yang diperoleh dari analisis konfirmatory. Ghozali (2014) mengatakan suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5, dimana jika indikator yang mempunyai *loading factor* lebih kecil dari 0,5 akan tidak dimasukkan dalam komposit variabel karena tidak menunjukkan konvergensi atau tidak menunjukkan kesamaan dimensi konstruk.

Sementara itu, pengujian *cover reliability* digunakan untuk mengukur konsisten internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan besarnya derajat untuk setiap indikator tersebut mengidikasikan sebagai sebuah variabel bentukan yang umum. Ghozali (2014) mengatakan nilai *cut-off value* dari *construct reliability* sebesar 0,70 merupakan nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang diterima, meskipun ukuran tersebut bukan ukuran mati. Bila penelitian bersifat eksploratori dapat menerima di bawah nilai 0,70 sepanjang disertai dengan alasan empiris yang terlihat dalam proses eksplorasi (Ferdinand, 2006). Sejalan dengan itu, Ghozali (2014) mengatakan item-item suatu konstruk laten akan memiliki validitas konstruk dimana nilai *standardized loading estimate* sama dengan 0,5 atau lebih dan idealnya harus 0,7. Di lain pihak, Nunally dan Berstein (1994) dalam Ferdinand (2006) memberikan pedoman bahwa indeks reliabilitas konstruk 0,5-0,6 sudah cukup untuk menjustifikasi sebuah hasil penelitian. Dalam penelitian, nilai *standardized loading factor estimate* yang digunakan adalah sama dengan 0,6 atau lebih. Berikut ini akan diuraikan pengukuran masing-masing variabel laten model penelitian ini:

4.3.8.1 Uji *Convergent Validity* dan *Construct Reliability* Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 14 pertanyaan, dimana hasil setelah dilakukan validasi konstruk model dari dari *confirmatory factor analysis* dimensional variabel ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.1
Confirmatory Analisis Variabel Disiplin kerja setelah Perbaikan



Sumber :

Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki *probability* sebesar 0,336 dan *loading factor* konstruk disiplin terjadidiatas 0,6. Besaran *loading factor*, *construct reability*, *alpha cronbach* dan *variance extract* variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja

Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading ²	1- Standar Loading ²	Construct Reliability	Variance extract	Variabel
1	2	3	4	5	6	7	8
X1	.826	0.6822	0.6822	0.3177	0.7041	0.6589	Baik
	.789	0.6225	0.6225	0.3774			
	.790	0.6241	0.6241	0.3759			
	.801	0.6416	0.6416	0.3583			
	.826	0.6822	0.6822	0.3177			
	.841	0.7072	0.7072	0.2927			
	.808	0.6528	0.6528	0.3471			

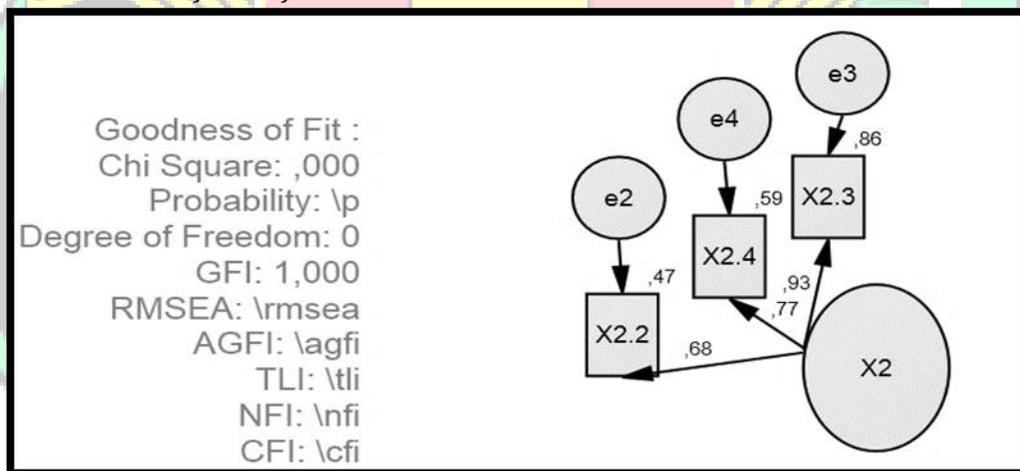
Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability* variabel disiplin kerjasebesar 0,7041, dan nilai *variance extract* sebesar 0,6589. Berdasarkan nilai *loading factor* dan nilai *construct reliability* ini maka 7 item pertanyaan ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik bagi konstruk disiplin kerja.

4.3.8.2 Uji *Convergent Validity* dan *Construct Reability* Variabel Kecerdasan emosional

Variabel kecerdasan emosional terdiri dari 26 pertanyaan, dimana hasil setelah dilakukan validasi konstruk model dari *confirmatory factor analysis* dimensional variabel ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.2
Confirmatory Analysis Variabel Kecerdasan Emosional Setelah Perbaikan



Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai masing-masing *loading factor* memenuhi syarat. Besaran *loading factor*, *construct reability*, *alpha cronbach* dan *variance extract* variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading ²	1- Standar	Construct Reliability	Variance extract	Variabel
----------	-----------	-----------------	------------------------------	------------	-----------------------	------------------	----------

				Loading ²			
X2	X2.2	0.466489	0.466489	0.533511	0.687087	0.638852	baik
	X2.3	0.855625	0.855625	0.144375			
	X2.4	0.594441	0.594441	0.405559			

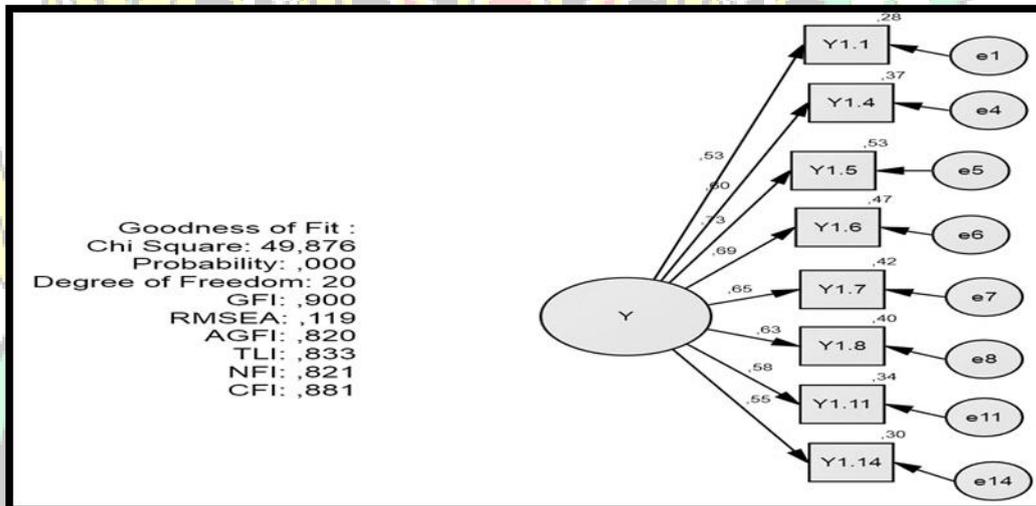
Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,687087 dan nilai *variance ekstrak* sebesar 0,638852. Berdasarkan nilai *loading factor* dan nilai *construct reliability* ini maka 3 item pertanyaan ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik bagi konstruk kecerdasan emosional. Adapun urutan besaran *factor loading* konstruk kecerdasan emosional adalah sebagai berikut.

4.3.8.3 Uji *Convergent Validity* dan *Construct Reliability* Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 35 pertanyaan, dimana hasil setelah dilakukan validasi konstruk model dari *confirmatory factor analysis* dimensional variabel ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.3
Confirmatory Analysis Variabel Kinerja Setelah Perbaikan



Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai *probability* pada variabel kinerja mencapai 0,000 dengan GFI 0,900 jadi dapat disimpulkan konstruk variabel kinerja sangat baik. Besaran *loading factor*, *construct reability*, *alpha cronbach* dan *variance ekstrak* variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading ²	1- Standar Loading ²	Construct Reliability	Variance extract	Variabel
Y	Y.1	0.528	0.278784	0.721216	0.647	0.503	Baik
	Y.4	0.605	0.366025	0.633975			
	Y.5	0.728	0.529984	0.470016			
	Y.6	0.686	0.470596	0.529404			
	Y.7	0.648	0.419904	0.580096			

Y.8	0.633	0.400689	0.599311			
Y.11	0.582	0.338724	0.661276			
Y.14	0.551	0.303601	0.696399			

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability* variabel kinerja sebesar 0,647, dan nilai *variance extract* sebesar 0,503. Berdasarkan nilai *loading factor* dan nilai *construct reliability* ini maka 8 item pertanyaan ini mempunyai reliabilitas yang baik bagi konstruk disiplin kerja.

4.3.9 Evaluasi Normalitas Data

Pengujian normalitas digunakan pada model yang diestimasi dengan metode maksimum *likelihood estimation* pada SEM (Hair dkk, 1998 dalam Ferdinand 2006). Nilai statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah *z-value*, dimana *rules of thumb* yang digunakan adalah menggunakan nilai kritis + 2,58 yang artinya data dapat ditolak dari asumsi normalitas pada tingkat probabilitas 0,01 (Hair dkk, 1998 dalam Ferdinand 2006). Untuk melihat normalitas *univariate* dan *multivariate* data dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.17
Penilaian Normalitas Data *Full Model*

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1.8	2,000	5,000	-,891	-3,764	,991	2,093
Y1.6	1,000	5,000	-1,401	-5,918	1,985	4,191
Y1.5	2,000	5,000	-,683	-2,883	,030	,064
Y1.4	2,000	5,000	-,927	-3,913	,871	1,840
X2.4	1,000	5,000	-,918	-3,878	,262	,554
X2.3	2,000	5,000	-,769	-3,249	,459	,969
X2.2	2,000	5,000	-1,283	-5,418	,999	2,109
X1.9	3,000	5,000	-,191	-,806	-,905	-1,911
X1.6	3,000	5,000	-,550	-2,323	-1,131	-2,389
X1.1	2,000	5,000	-,995	-4,203	,399	,843
Multivariate					31,486	10,512

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* untuk *skewness* pada model empirik terdapat yang lebih besar dari ±2.58. Hal ini berarti data berdistribusi tidak normal secara *univariate*. Di sisi lain, data model empirik secara *multivariate* sebesar 10,512 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan yaitu sebesar ±2.58. Asumsi normalitas secara *multivariate* dalam model empirik ini tidak bisa dipenuhi.

Dalam pengujian SEM pada penelitian sebenarnya dan tehnik estimasi yang ada saat ini tidak memadai untuk menguji model dengan SEM untuk data yang berdistribusi kurang normal. Alasan utama dalam penelitian ini adalah data yang digunakan berasal dari data primer, dimana respon masing-masing individu yang sangat beragam sehingga sangat sulit yang memperoleh sebaran data yang mengikuti distribusi normal.

4.3.10 Evaluasi *Outliers*

4.3.10.1 *Univariate Outlier*

Untuk melihat data outliers dari observasi data yang dikumpulkan, maka dasar bahwa observasi-observasi yang mempunyai z -score ± 3.00 dapat dikategorikan bebas dari *univariate outlier*. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa hasil data yang diperoleh menunjukkan tidak adanya *univariate outliers* data pada model empirik.

4.3.10.2 *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dilakukan karena untuk data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi data itu dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan. Jarak *mahalanobis* (*the mahalanobis distance*) untuk tiap-tiap variabel dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah variabel dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multi dimensional (Tabacnick dan Fidell, 1996 dalam Ferdinand 2006).

Perhitungan jarak *Mahalanobis* didasarkan pada nilai Chi-Square dalam tabel distribusi χ^2 pada derajat bebas sebesar 62 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,01$ yaitu χ^2 (62,0,01 = 88,379). Oleh karena itu, data yang memiliki jarak *mahalanobis* lebih kecil dari 88,379 dianggap tidak terjadi *multivariate outliers*. Adapun data jarak *mahalanobis* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Observation Farthest from the Centroid Model Full model

Observation Number	Mahalanobis Chi-squared	p1	p2
77	31,888	,000	,044
90	28,559	,001	,011
83	28,164	,002	,001
64	26,178	,004	,001
101	26,160	,004	,000
87	22,778	,012	,002
97	22,333	,013	,001
49	3,662	,961	,991
95	3,188	,977	,999
5	3,052	,980	,999

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas tidak terdapat data observasi yang memiliki nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari 88,379. Jadi tidak terdapat data yang merupakan kategori *outliers*.

4.3.1.11 Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Pengujian *multicollinearity* dan *singularity* dalam sebuah kombinasi variabel pada model empirik dapat dilihat dari nilai *determinant of sample covariance matrix*. Untuk nilai determinan yang sangat kecil mengindikasikan adanya *multicollinearity* dan *singularity*. Dalam penelitian ini, nilai determinan yang dihasilkan pada *output* AMOS adalah 0,00, dimana nilai tersebut mendekati atau sama dengan nol sehingga menunjukkan adanya *multicollinearity* dan *singularity* untuk model empirik. Namun nilai tersebut masih bisa diterima dengan syarat asumsi lain memenuhi syarat.

4.3.12 Uji Kesesuaian dan Uji Statistik *Full Model*4.3.12.1 *Absolute Fit Measure*a. *X²-Chi-Square*

Nilai *Chi-Square* (X^2) merupakan ukuran fundamental dari *overall fit*, dimana jika nilai *Chi-Square* (X^2) kecil akan menghasilkan nilai probabilitas yang besar (p) dan menunjukkan bahwa input matriks kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan (Ghozali, 2014). Nilai *Chi-Square* (X^2) dalam penelitian adalah 52,866 dimana lebih besar dari nilai *Chi-Square* (X^2) tabel dengan nilai probabilitas (p) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai *Chi-Square* (X^2) dari model empirik dikategorikan bukan termasuk *very good fit*.

b. *CMIN/DF (Chi-Square/Degree of freedom)*

Nilai *chi-square/degree of freedom* (CMIN/DF) adalah nilai *chisquare* di bagi dengan *Degree of Freedom*, dimana dengan nilai ratio 5 atau kurang dari 5 maka ukuran dari sampel tersebut *reasonable*. (Wheaton dkk, 1977 dalam Ghozali, 2014). Nilai CMIN/DF dalam penelitian ini adalah 1,869 dimana lebih kecil dari nilai 2 oleh karena itu, uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai CMIN/DF dikategorikan *very good fit*.

c. *RMSEA-Root Mean Square Error of Approximation*

Root mean square error of approximation (RMSEA) merupakan ukuran yang digunakan untuk mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* yang menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSA antara 0,05 merupakan ukuran yang dapat diterima. Nilai RMSEA dalam penelitian ini 0,078 dimana kurang dari nilai 0,08. Hasil nilai RMSEA dalam penelitian ini menunjukkan bahwa uji ketepatan model bukan dikategorikan *very good fit*.

a. *GFI-Goodness of Fit Index*

Goodness of fit index (GFI) sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentan nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*).

Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "*better fit*" dan suatu model dapat dikatakan *very good* dengan nilai GFI yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan >0,90. Nilai GFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,912 sehingga termasuk *adequate fit*, dimana mendekati 0,90.

4.3.12.2 *Incremental Measure*a. *AGFI-Adjusted Goodness of Fit Index*

Adjusted goodness of fit index (AGFI) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *Ratio degree of freedom* untuk model yang diajukan dengan *degree of freedom* untuk null hipotesis (Ghozali, 2014). Nilai AGFI dalam suatu model dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan dengan nilai lebih besar atau sama dengan >0,90 (Hair dkk, 1998 dalam Ferdinand 2006). Nilai AGFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,848 sehingga termasuk *adequate fit* dimana mendekati 0,90.

b. *TLI (Tucker Luwis Index)*

Tucker luwis index (TLI) adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model* (Baumgartner dan Homburg, 1996 dalam Ferdinand 2006). Nilai yang mendekati satu atau lebih dari 0,95 menunjukkan bahwa model tersebut *a very good fit* (Artbucle, 1999). Nilai TLI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,919 sehingga dikategorikan sebagai *good fit*.

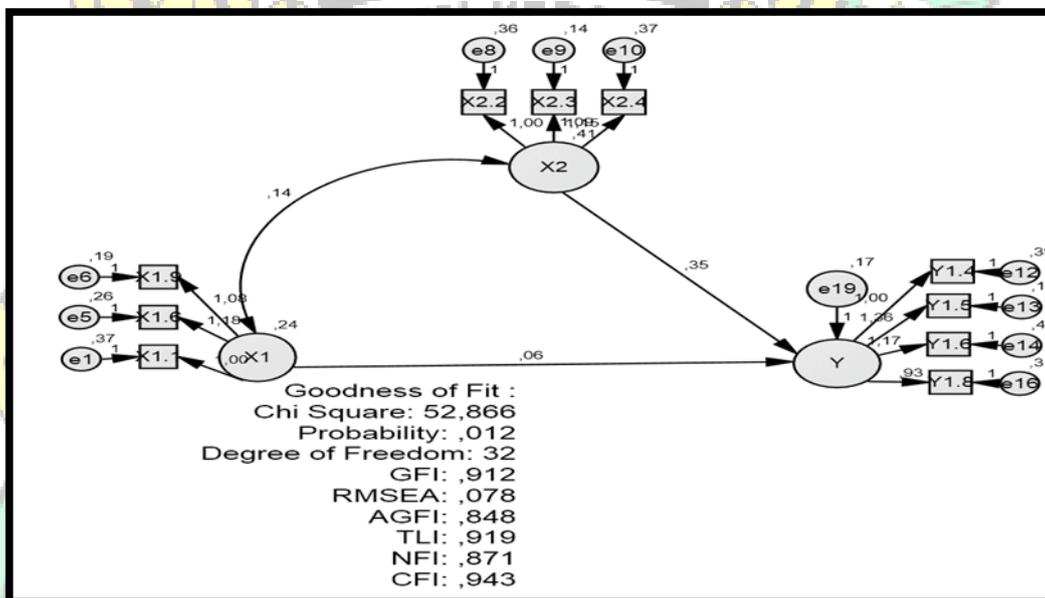
c. *CFI-Comparative Fit Index*

Besaran indeks *comperative fit index* (CFI) adalah pada rentang nilai 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 (*a very good*) mengindikasikan nilai *fit* yang paling tinggi. Nilai CFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,943 sehingga dikatagorikan *very good fit*.

d. NFI (*Normed Fit Index*)

Normed fit iIndex (NFI) ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Besaran indeks *normed fit index* adalah pada rentang nilai 0 (*no fit at all*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai NFI yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan $>0,90$ secara umum telah direkomendasikan (Ghozali, 2014). Nilai NFI dalam penelitian ini adalah sebesar 0,871 sehingga dikatagorikan sebagai *good fit*. Berdasarkan keseluruhan hasil uji ketepatan model empirik dalam penelitian ini, maka perbandingan *cut of value* dapat dilihat pada tabel berikut.

Gambar 4.4
Full Model Persamaan Struktural



Sumber: Hasil Data yang Diolah

- A. Tabel 4.19
 B. *Goodness of fit Indices* Model Empirik

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square (df=62)	≤ 263.147	52,866	Not Good
Probability	$\geq 0,05$	0,012	Fit
CMIN/DF	≥ 2	1.155	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.078	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,912	<i>adequate fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,848	<i>adequate fit</i>

TLI	$\geq 0,95$	0,919	<i>good fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,943	<i>very good fit</i>
NFI	$\geq 0,90$	0,871	<i>adequate fit</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, Cut Value (Ghozali, 2014).

C. 4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian *Struktural Equation Model* (SEM) dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model serta uji signifikansi kasualitas melalui uji regresi di bawah ini. Pengujian dalam hipotesis *full model empiric* diajukan dengan melalui uji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol melalui uji t. hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.20
Pengujian Hipotesis**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y	<---	X1	0.060	0.130	0.462	0.642	par_9
Y	<---	X2	0.350	0.108	3.238	0.001	Par_10

Sumber: Hasil Data yang Diolah

4.4.1 Pengujian hipotesis 1

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka tingkat kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang semakin tinggi.

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 1 menunjukkan nilai parameter estimasi sebesar 0,060, dengan *standard error* estimasi parameter sebesar 0,130, nilai *critical ratio* sebesar 0,462, dan probabilitas tingkat kesalahan adalah 0,642 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka tingkat kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang akan semakin tinggi adalah ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.2 Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2 : Semakin tinggi kecerdasan emosional maka tingkat kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang akan semakin tinggi.

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 2 menunjukkan nilai parameter estimasi sebesar 0,350 dengan *standard error* estimasi parameter sebesar 0,108, nilai *critical ratio* sebesar 3,238, dan probabilitas tingkat kesalahan adalah 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emoaional maka tingkat kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang akan semakin tinggi adalah ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.5 Pembahasan Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang akan dibahas. Dimana masing-masing pembahasan menekankan kepada teori atau model terdahulu, hasil penelitian terdahulu, hasil penelitian empiris penelitian ini dalam menilai hasil penelitian ini. Adapun uraian dari pembahasan tersebut sebagai berikut.

4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel satuan Lalu Lintas Polres Magelang. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 1. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, dkk., (2015), Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015), Thaief, dkk., (2015) Dan Octorend dan Mangkunegara (2015) dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh dan penelitian Brasit, dkk., (2015). Secara logika disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja dari pelaksanaannya, tingkat kedisiplinan yang tinggi membuat para porsonel mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya sehingga tugasnya dilapangan maupun didalam ruangan berjalan sesuai dengan tupoksi yang ada. prosedur disipliner yang efektif memiliki kecenderungan untuk memastikan keberadaan lingkungan kerja yang harmonis untuk organisasi dan karyawan untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karena organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa disiplin. Selain itu, organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa disiplin (Stephen, 2012).

Secara logika disiplin kerja mempengaruhi kinerja dari pelaksanaannya, namun hasil penelitian ini tidak mendukung hal tersebut. Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebabnya yaitu:

a. Kurangnya pemahaman dan kesadaran terhadap disiplin kerja.

Peraturan Pemerintah No 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri. Dalam Peraturan Pemerintah ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin secara umum. Sifat umum ini menjadikan nilai kedisiplinan ini tidak begitu di perhatikan sehingga kurangnya kesadaran terhadap disiplin itu sendiri

b. Terdapat pengaruh variabel kontrol.

Tidak berpengaruhnya variabel disiplin kerja terhadap kinerja disebabkan karena adanya variabel kontrol yang berpengaruh terhadap kinerja. Dari enam item variabel kontrol yang digunakan, terdapat tiga variabel kontrol yang mempengaruhi yaitu item umur, masa dinas dan kepangkatan. Secara logika dapat digambarkan seperti semakin tuanya umur anggota maka semakin berkurangnya disiplin kerja, semakin lama masa dinas anggota maka semakin berkurang disiplin kerja, begitu juga dengan kepangkatan semakin tinggi pangkat anggota makan semakin menurun disiplin kerja anggota tersebut.

c. Alasan responden mendukung hasil

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan yang paling sering dirasakan dalam Disiplin Kerja Profrsi Polri yaitu pentingnya penerapan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang disebabkan karena :

- Meningkatkan kinerja anggota
- Pimpinan memberikan reward dan punishment secara obyektif
- Agar masyarakat dapat terlayani maka anggota harus disiplin dan sesuai prosedur
- Karena disiplin merupakan hal yang utama bagi satuan lalu lintas
- Agar personel sat Lantas dapat bekerja dengan maksimal
- Sesuai dengan makna Tribrata dan Catur Prasetya
- Demi kemajuan organisasi
- Karena merupakan aturan yang sudah baku

- Memberikan pedoman dalam bekerja

Penurunan kinerja yang terjadi di Polri akibat disiplin kerja di tempat kerja yaitu merasakan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan disebabkan karena :

- Supaya anggota memiliki rasa tanggung jawab
- Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik
- Ada beban dan motivasi semangat bekerja
- Sudah terdapat Tupoksi masing-masing tiap anggota
- Dapat menghasilkan kerja yang nyata dan baik
- Dapat mencerminkan sikap atau kepribadian dari masing-masing anggota tersebut
- Sudah menjadi tugas dan kewajiban sebagai anggota Polri
- Berusaha menyelesaikan pekerjaan secara konsisten
- Setiap pekerjaan harus segera diselesaikan agar tidak tumpang tindih

d. Memperkuat penelitian terdahulu

Penelitian yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh dan penelitian Brasit, dkk., (2015). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan, sementara disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satlantas Magelang. kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Beberapa personil memiliki masalah terkait kecerdasan emosionalnya. Pekerjaan berat yang diemban mereka kerap kali mendatangkan kesetresan dalam hidup. Bagi anggota yang memiliki kemampuan berinteraksi dengan sesama tentunya beban yang diembannya terasa lebih ringan sehingga berbuah terselesaikannya pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Shipley, Jackson, dan Segrest (2012), Aghdam dan Mahjoub (2013), Magadley, Gerner, dan Ali (2011), Mahhosseini, dkk., (2012) serta Tahir, Saba, dan Rabbia (2013) dalam penelitian tersebut, mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bukti nyata seorang memiliki kinerja yang baik adalah adanya kemauan dan usaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan secara sempurna. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2004). Kepercayaan diri, pesimistis, stress dan kelapangan jiwa senantiasa mewarnai pekerjaan satlantas. Kemampuan anggota dalam mengkondisikan emosi sangat menentukan keberhasilan pekerjaannya. Meskipun sekilas terlihat ringan namun pada dasarnya pekerja satlantas cukup rumit, mereka harus mengatur lalu lintas padat di daerah Magelang selama 24 jam. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat harus disikapi sesuai dengan peraturan yang berlaku, setiap bentuk pelanggaran memiliki sanksi yang berbeda. Berangkat dari hal ini anggota dituntut mampu menjelaskan pada masyarakat terkait pelanggaran yang terjadi agar tidak terjadi kesalahpahaman dengan masyarakat, disinilah kecerdasan emosional mutlak difungsikan. Pekerjaan yang mereka emban tidak jarang membuat anggota tidak mampu memberikan kasih sayangnya pada orang-orang terdekat secara penuh. Kejadian ini kerap kali menjadi faktor pengganggu kinerja personil. Kemampuan personil dalam

mengarahkan emosionalnya mutlak dibutuhkan agar mereka tetap fokus pada pekerjaannya baik dalam kondisi dekat maupun jauh dari orang-orang yang mereka sayangi.

Selain itu, pimpinan juga mempunyai peran penting dalam menanamkan serta membentuk kecerdasan emosional yang baik serta dengan selalu merangkul anggotanya di segala situasi dan kondisi.

Kecerdasan emosional merupakan perpaduan antara watak dan sikap seseorang dalam menyikapi lingkungan. Kecerdasan emosional adalah konstelasi watak berhubungan dengan emosi dan persepsi pribadi yang terletak di tingkat lebih rendah dari kepribadian hierarki (Petrides dan Furnham (2001). Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan yang paling sering dirasakan dalam kecerdasan emosional profesi Polri yaitu personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang merasa senang dengan kehidupan secara keseluruhan (83,2%) disebabkan karena :

- Karena saya menikmati pekerjaan saya dan kehidupan saya secara keseluruhan
- Dapat membagi waktu dengan baik
- Dapat beristirahat dengan cukup dan melaksanakan ibadah dengan baik
- Setiap orang pasti mempunyai permasalahan dan adakalanya juga merasa jenuh
- Merasa senang bisa menjadi aparat penegak hukum dan menafkahi keluarga dengan halal
- Karena melaksanakan pekerjaan dengan tulus ikhlas

Sementara yang kurang dirasakan oleh personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang adalah sulit menemukan ikatan yang baik dengan orang-orang dekat saya (41,3%) dengan alasan sebagai berikut:

- Hidup kerja sama dan saling menjaga komunikasi
- Dengan teman dekat kita bisa mencapai kesuksesan
- Kita harus selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang terdekat kita
- Terkadang orang yang terkait sulit beradaptasi
- Dengan orang-orang terdekat kita bisa mencapai kesuksesan
- Selama memberikan pelayanan yang baik pasti terjalin ikatan yang baik

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional yang terdapat pada satuan lalu lintas Polres Magelang, maka akan meningkatkan kinerja personel. Akan tetapi, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka persamaan regresinya adalah

$$Y = 0.350X + e$$

Dengan; y = kinerja, X= kecerdasan emosional, dan e untuk error. Untuk lebih jelasnya hipotesis dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka tingkat kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang akan semakin tinggi adalah ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka

dengan meningkatkan kinerja akan meningkatkan kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang. Hal ini disebabkan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

5.2.1 Saran Teoritis

Saran teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Tidak sempurnanya model disebabkan sedikitnya sampel penelitian. Hair, dkk (2010) mengatakan untuk melakukan analisis data paling tidak diperlukan 100 sampel penelitian, lebih baik bila di atas 200 sampel. Untuk itu rekomendasi peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih besar yang melibatkan lebih banyak komponen fungsi-fungsi kepolisian lainnya tidak hanya fungsi Lalu Lintas.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel kontrol, penelitian kedepan disarankan untuk menguji dimensi variabel disiplin kerja dengan memilih sampel berdasarkan umur, masa dinas dan kepanjangan.

5.2.2 Saran praktis

Adapun saran praktis dalam penelitian ini adalah

1. Untuk meningkatkan kinerja personel satuan lalu lintas dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja yang terdapat dalam kepolisian. Disiplin kerja disini terdiri dari indikator yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja personel yaitu pentingnya penerapan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang (80,2%) Saran praktis untuk meningkatkan disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian ini adalah :
 - a. Bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan personel adalah :
 - 1) Meningkatkan disiplin kerja Personel Polri dengan menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten sehingga anggota dapat melaksanakan sesuai ketentuan yang ada.
 - 2) Menetapkan ketentuan hukuman yang dapat diberikan.
 - 3) Memberikan kesempatan luas bagi setiap personel untuk berkomunikasi aktif terhadap atasan tanpa adanya Batasan pangkat atau jabatan.
 - b. Bagi Polres Magelang melakukan peningkatan dalam hal :
 - 1) Mendorong personel Polri untuk selalu bertugas sesuai dengan prosedur dan memberikan sanksi tegas kepada personel yang melanggar.
 - 2) Memberikan teguran lisan terlebih dahulu sebelum memberi hukuman fisik ataupun tertulis terhadap personel yang melanggar sehingga memberi kesempatan untuk memperbaiki perbuatannya.
 - 3) Memberikan kesempatan terhadap Personel Polres Magelang yang mampu dan berkompeten untuk meningkatkan kualitas dengan memberi kebebasan mengemukakan pendapat atau berinisiatif terhadap program kerja dengan membiasakan komunikasi aktif atasan terhadap bawahan.
2. Untuk meningkatkan kinerja personel satuan lalu lintas dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional yang terdapat dalam kepolisian. Kecerdasan emosional disini terdiri dari indikator yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja personel yaitu pentingnya penerapan kebijakan dan prosedur disiplin secara konsisten terhadap setiap personel satuan lalu lintas Polres Magelang (80,2%). Saran praktis untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

- a. Bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan personel adalah:
 - 1) Memberikan arahan kepada seluruh kasat wilayah mengenai kecerdasan emosional apabila dikaitkan dengan pekerjaan selaku anggota Polri.
 - 2) Melaksanakan revolusi mental kepada personel Polri bahwa pekerjaan kepolisian harus mengutamakan Kecerdasan Emosional yang ditandai dengan kejiwaan emosional dalam melayani masyarakat.
 - 3) Memberikan pemahaman tentang pengendalian emosi dan keramahan dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat.
- b. Bagi Polres Magelang melakukan peningkatan dalam hal :
 - 1) Memberikan tauladan sikap, perbuatan maupun pencapaian prestasi kerja yang dapat di contoh oleh personel Polres Magelang lainnya
 - 2) Pimpinan selalu bersikap ramah dan berkomunikasi secara aktif sehingga dapat membentuk emosional yang baik bagi personel Polres Magelang.

REFERENSI

Buku:

- Amins,A. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Arbuckle, J. 1999. *AMOS 4.0 User's Guide*. Chicago, III : Marketing Perpartment, SPSS Inc.
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, M. 2004 *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Edisi Keempat*. Cetakan kesembilan. Jogjakarta : Liberty.
- Bernadin, J. H. 2003. *Human Resources Management : An Experiental Approach*, 3rd edition. Newyork :McGraw.Hill/Irwin.
- Djamin, Awaluddin. 2011. *Sistem Adminisntasi Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Cetakan 1, Jakarta : YPKIK
- Ghozali, I. 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 22.0*.
- Hair, J. F. 2010. *Multivariate Data Analysis Upper Saddle River Prentice Hall*.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martono,N. *Metode Penelitian Sosial Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi 10). Jakarta : Salemba empat
- Neuman, W.L. 2014. *Social Research Method : Qualitative and Quantitative Approach Harlow Person*
- Ranupandojo, H., dan Husnan,S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Rivai, Veithza. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ruku, Achmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Sarwono, J, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, D. R. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Penerbit Alfabeta
- Tika, P. 2006. *Budaya Organissasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Thoifah, I. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Pendidikan Kuantitatif*. Malang: Madani Media

Triyono, Ayon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : ORYZA
 Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Depok : PT. Rajawali Pers

Artikel:

- Aghdam, B.A., dan Mahjoub, Ali. 2012. *The Role of Emotional Intelligence of Job Performance*
- Ali, Magadley dan Gerner. 2011. An Exploration of Relationship Between Emotional Intelligence and Job Performance in Polece Organizations dalam *Journal of Police and Criminal Psychology*
- Chirasha, Vonia. 2013. *Management of Disipline for Good Performance : A Theoritical Perspective*. No.2. Hal 214-219
- Elqadri, Dkk. 2015. *The Influence of Motivation and Disipline Work Against Employee Job Performance*
- Mehmood, Qasim dan Azam. 2013. *Impact of Emotional Intelligence on the Performance of University Teacher*
- Mangkunegara, Dkk. 2015. *Effect Work Disipline, Work Motivation and Job Satisfaction an Employee Organizational Commitment in the Company*.
- Roeleejanto, Cathrine. 2015. *Effect Leadership, Competency, and work Disipline on the aplication of total quality management And Empleyes Performance For The Acreditation Status Achievment Of Goverment Hospital In Jakarta*.
- Shahhoseini, Mohammad, dkk. 2012. *The Role of Emotional Intelligence On Job Performance*.
- Simba, N. O, Agak, J. O, dan Kabuka, Erick.K. 2010. *Impact of Disipline on Academic Performance of Pupils in Public Primarls School in Muhoroni Sub.Country, Kenya*
- Shipley, Jackson and Segrest. 2012. *The Effect Of Emotional Intelligence, Age, Work Experience and Academic Performance*.
- Stephen, Wadega. 2012. *Assessment Of The Effect Of Diciplinary Procedures on Employee Punctually and Performance at AngloGold*
- Thaief, Ilham, dkk. 2015. *Effect Of Training, Compentation and Work Disipline againts employee Job Performance*.

Produk Lembaga:

- Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi Program Sarjana (S-1) Terapan Akademi Kepolisian*. 2016. Semarang: Akademi Kepolisian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. 2012. Bandung: Fokusindo Mandiri.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 4 ayat (1)*. 2012. Bandung: Fokusindo Mandiri.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 13*. 2012. Bandung: Fokusindo Mandiri

