

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN RESORT (POLRES) SAMPANG YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA

Dwi Abdillah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: dwiabdillah84@gmail.com

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: chamariyahs@yahoo.com

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract. *The aims of this study are: 1) to test and analyze whether leadership style has a significant effect on performance; 2) to test and analyze whether leadership style has a significant effect on the work discipline of the Sampang Police Resort (Polres); 3) to test and analyze whether emotional intelligence has a significant effect on personnel work discipline; 4) To test and analyze whether emotional intelligence has a significant effect on personnel performance; 5) to test and analyze whether work discipline has a significant effect on personnel work discipline; 6) to test and analyze whether leadership style has a significant effect on personnel performance mediated by personnel work discipline; 7) to test and analyze whether emotional intelligence has a significant effect on personnel performance mediated by work discipline. The results showed that: 1) Leadership style had a positive and significant effect on personnel performance. This is evidenced by the original sample value of 0.351 and the p-values of 0.000; 2) leadership style has a positive and significant effect on work discipline. This is evidenced by the original sample value of 0.491 and the p-values of 0.000; 3) emotional intelligence has a positive and significant effect on work discipline. This is evidenced by the original sample value of 0.256 and p-values of 0.000; 4) Emotional intelligence has no significant positive effect on performance. This is evidenced by the original sample value of 0.148 and the p-values of 0.000; 5) work discipline has a positive and significant effect on personnel performance. This is evidenced by the original sample value of 0.345 and p-values of 0.004; 6) leadership style has no significant positive effect on performance mediated by work discipline. This is evidenced by the original sample value of 0.169 and the p-values of 0.000; 7) emotional intelligence has no significant positive effect on personnel performance mediated by work discipline. This is evidenced by the original sample value of 0.088 and the p-values of 0.000.*

Keywords: *Leadership Style, Emotional Intelligence, Work Discipline, Personnel Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah: 1) menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 2) untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Polres Sampang; 3) menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 5) menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai; 6) menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai; 7) untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,351 dan nilai p sebesar 0,000; 2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,491 dan nilai p sebesar 0,000; 3) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,256 dan nilai p sebesar 0,000; 4) Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,148 dan nilai p sebesar 0,000; 5) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,345 dan nilai p sebesar 0,004; 6) gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,169 dan nilai p sebesar 0,000; 7) kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,088 dan nilai p sebesar 0,000.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Disiplin Kerja, Kinerja Personalia.

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity.

Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja /sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting sebagai unsur organisasi. Maju, berkembangnya suatu organisasi bergantung dari factor sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini pegawai /karyawan bagi perusahaan. Oleh karenanya, sukses tidaknya suatu organisasi tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sebagai penggerak operasional organisasi, memiliki kompetensi yang diharapkan organisasi.

Menurut Siswandi, (2015:195), sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya

manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Organisasi pelayanan publik yaitu Polres Sampang merupakan bagian dari organisasi yang menjalankan tugasnya di wilayah merupakan organisasi yang mempunyai peran penting dalam menjaga keamanan, ketertiban serta sebagai pengayom dan pelindung masyarakat, menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat undang-undang, dituntut memiliki personel yang handal, kooperatif serta memiliki kinerja yang baik agar mampu mewujudkan/ memberikan pelayanan sesuai harapan masyarakat.

Tugas Polres sampang dalam hal ini adalah menjaga stabilitas keamanan masyarakat di tingkat Kabupaten, senantiasa mengarahkan personelnnya untuk berkinerja baik dan kemampuannya harus terus diasah oleh organisasi dari waktu ke waktu dan organisasi terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif melalui kinerja yang dicapai.

Kinerja personel merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang/personel dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:18). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moehariono, 2017:95).

Personel Polres Sampang sebagai aparat keamanan, yang memiliki motto sebagai pelindung dan pengayom masyarakat diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kinerja personel yang berkualitas akan mengantarkan sebuah organisasi kepada kesuksesan.

Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahannya. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi yang dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan dan sesuai harapan bawahan maka akan mendorong dan menggerakkan bawahan kearah yang positif berkinerja semakin baik .Kepemimpinan (leadership) menurut Badeni, (2015:82) dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang pemimpin (leader) untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Atau sebagaimana yang dikatakan oleh Robbins dan Judge, (2015:410) bahwasanya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2019:89). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2014). Bila para pemimpin menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli kepada bawahannya, mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. maka akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya personel/pegawai dalam berkinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2018:80).

Rivai, (2016:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Disiplin kerja merupakan kunci bagaimana membuat pegawai bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab dalam berperilaku. Sistem disiplin kerja ini akan menciptakan kepatuhan dan meningkatkan kesadaran seorang untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Dilihat dari sisi disiplin kerja, disiplin kerja dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2018).

Disiplin kerja merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 2018). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan disiplin kerja yang sudah terbentuk, misalnya cara berpakaian, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai program maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki disiplin, dan disiplin itulah yang akan menentukan kinerja pegawai dan organisasi. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh atasannya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin.

Pelres Sampang sebagai organisasi pemerintah dalam upaya menegakkan disiplin personel, pihak manajemen tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan memotivasi personel agar meningkatkan kesadaran pribadi memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Untuk dapat membentuk sosok personel dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan yang mengarah pada upaya peningkatan disiplin kerja atas tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin personel merupakan bentuk pengendalian diri persone dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Rivai, (2015:825), disiplin kerja personel adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan personel agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku.

Untuk dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, Polres Sampang melalui personelnya diharapkan menumbuhkan sikap profesional, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki, dibutuhkan untuk membangun kemitraan dan kerjasama (Partnership dan Networking) dengan semua lintas organisasi public, Polres Sampang guna memperoleh dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal, maka diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh personel Polres Sampang mewujudkan bukti nyata berupa peningkatan

kecerdasan emosional. Faktor pendorong kinerja personel Polres Sampang dituntut untuk memiliki kecerdasan di dalam dunia kerja.

Kecerdasan yang berada dalam diri personel sangat beragam, mulai dari kecerdasan Intelectual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual. Tiga kecerdasan tersebut sangat berkaitan antara satu dengan yang lain. Diantara ke tiga kecerdasan di atas, personel pasti memiliki salah satu dari kecerdasan tersebut. Namun manusia tidak tercipta secara sempurna, setiap orang pasti memiliki kekurangan masing-masing.

Menurut Hasibuan, (2015:25) mengemukakan bahwa: kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam bidang emosi, yaitu kemampuan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence) didefinisikan sebagai kumpulan kemampuan dalam mengkonsepkan sesuatu, penilaian, ekspresi, manajemen emosi, serta pemanfaatan emosi.

Berdasarkan pengamatan penelitian, kinerja personel di Polres Sampang belum tercapai optimal, Hal ini diduga karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh dorongan semangat kerja personel, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Faktor lain yang mempengaruhi adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja personel.. Setiap personel memiliki sikap yang berbeda dalam memandang program kinerja yang berlaku di lingkungan kerjanya. Kondisi venomena yang ada di Kepolisian Resort (Polres) Sampang harus berusaha meningkatkan kinerja personel agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Budiarno, (2020), menemukan adanya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Zakka Ryan Rahardin, (2017), sejalan dengan temuan hasil penelitian Mohammad Shahhosseini, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Disisi lainnya, hasil penelitian yang dilakukan Yazid Habib Maula, (2021), menjelaskan temuan penelitiannya berbeda dengan Dwi Budiarno, (2020), Zakka Ryan Rahardin, (2017), dan Yazid Habib Maula, (2021), yaitu temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dan tidak mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro. Adanya perbedaan temuan hasil penelitian ini menjadi hal yang menarik untuk dijadikan dasar melakukan penelitian selanjutnya karena merupakan gap reseach/atau celah penelitian.

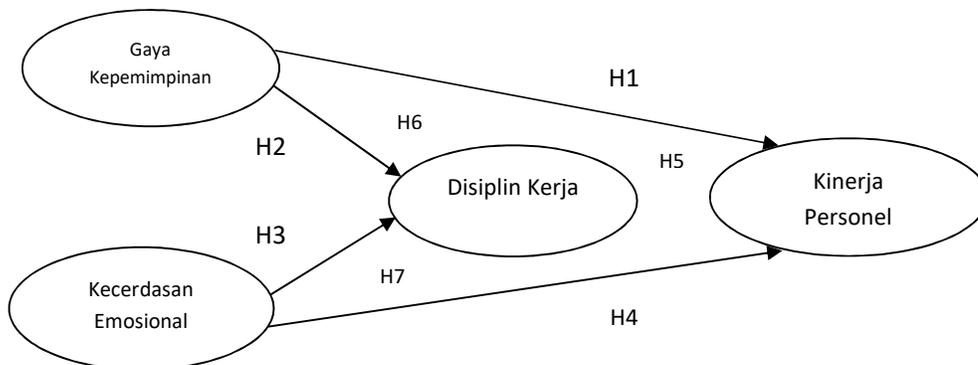
Berdasarkan fenomena dan gap research tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan serta ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil meningkatkan kinerja dengan adanya gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Dwi Budiarno, (2020), menemukan adanya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Zakka Ryan Rahardin, (2017), sejalan dengan temuan hasil penelitian Mohammad Shahhosseini, (2017), mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Disisi lainnya, hasil penelitian yang dilakukan Yazid Habib Maula, (2021), menjelaskan temuan

penelitiannya berbeda dengan Dwi Budiarno, (2020), Zakka Ryan Rahardin, (2017), dan Yazid Habib Maula, (2021), yaitu temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dan tidak mampu meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Polres Bojonegoro.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka konseptual

Keterangan:

- - - - -> : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Simultan

Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang di mediasi disiplin kerja.
7. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2015:45) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya

yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional), variable mediasi (disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja personel).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Kasiram, 2014:59).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015:16).

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
1. Gaya Kepemimpinan -> Kinerja personel	0,351	Pengaruh Positif Signifikan
2. Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,491	Pengaruh Positif Signifikan
3. Kecerdasan emosional -> Disiplin kerja	0,256	Pengaruh Positif Signifikan
4. Kecerdasan Emosional -> Kinerja Personel	0,148	Pengaruh Positif Tidak Signifikan
5. Disiplin kerja -> kinerja personel	0,345	Pengaruh Positif Signifikan

Berdasarkan table tersebut tentang hasil pengaruh langsung, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,351.
2. Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,491.

3. Kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja berpengaruh langsung langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,256.
4. Kecerdasan emosional terhadap kinerja personel berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan yaitu dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,148.
5. Disiplin kerja terhadap kinerja personel berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,345.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Personel	0,169	Positif Tidak Signifikan (Memediasi Parsial)
Kecerdasan emosional -> Disiplin Kerja -> Kinerja Personel	0,088	Positif Tidak Signifikan (Memediasi Parsial)

Berdasarkan table tersebut tentang hasil pengaruh tidak langsung, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung positif namun tidak signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,169.

Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung positif namun tidak signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki sebesar 0,088.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja personel	0,000	H1 Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,000	H2 Diterima
Kecerdasan Emosional -> Disiplin Kerja	0,000	H3 Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Personel	0,004	H4 Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja personil	0,000	H5 Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja personel	0,000	H6 Diterima
Kecerdasan Emosional -> Disiplin Kerja -> Kinerja personel	0,000	H7 Diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-values $< 0,05$ berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai p-value $> 0,05$ berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel, diperoleh nilai P values sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H2 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Disiplin Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, diperoleh nilai P values sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H3: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Disiplin Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja, diperoleh nilai P values sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H4: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja personel, diperoleh nilai P values sebesar 0,004 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,004 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

H5: Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel, diperoleh nilai P values sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja terhadap kinerja personel diterima. Hipotesis 5 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya dan hipotesis 5 diterima.

H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang di mediasi disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja, diperoleh nilai P values sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja diterima. Hipotesis 6 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 6 diterima.

H7: Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja, diperoleh nilai P values sebesar 0,000. dengan nilai signifikansi $= 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja diterima. Hipotesis 7 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja terbukti kebenarannya dan hipotesis 7 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan kata lain apabila Kepolisian Resort (Polres) Sampang meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan gaya kepemimpinan maka kinerja personel dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sangat bermanfaat terhadap Kepolisian Resort (Polres) Sampang pada arah yang positif karena dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Pada penelitian ini faktor utama yang membuat gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel adalah penerapan indikator-indikator gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Albert Puni at al, (2019) menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya pengalaman kerja pada guru dapat berpengaruh terhadap kemampuan kerja, dengan kata lain apabila pengalaman kerja memiliki efek positif langsung dengan kemampuan kerja berarti bahwa kinerja guru diimbangi dengan baiknya kemampuan kerja guru yang mengantarkan organisasi di SMP Negeri I Arosbaya Kabupaten Bangkalan menuju pendidikan yang lebih baik. Pengalaman kerja merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah bahwa guru memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kepolisian Resort (Polres) Sampang, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti tingginya nilai gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Maka dari itu gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu membuat perubahan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan disiplin kerja dalam organisasi, khususnya pada Kepolisian Resort (Polres) Sampang.

Strategi gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh Kepolisian Resort (Polres) Sampang dengan baik dan secara umum berdampak pada peningkatan disiplin kerja yang semakin tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu langkah strategi untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom, (2015:80). Albert Puni et al, (2019) menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kepolisian Resort (Polres) Sampang, dijelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa kecerdasan emosional mampu membuat perubahan terhadap disiplin kerja personel sehingga semakin optimal/meningkat.

Berdasarkan hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pada diri seorang personel maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja personelnnya. Maka dari itu kecerdasan emosional di Kepolisian Resort (Polres) Sampang perlu di pertahankan atau lebih di tingkatkan guna menambah disiplin kerja untuk membuat personel tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Zakka (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari kecerdasan emosional terhadap kinerja personel ditunjukkan yaitu memiliki nilai positif dengan nilai sebesar 0.004, dijelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa kecerdasan emosional tidak mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja personel yang semakin optimal/meningkat karena nilai pengaruhnya relative kecil.

Menurut Goleman, (2015:57), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur emosinya dengan intelegensinya (to manage our emotional life with intelligence): menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja personel ini dapat disimpulkan tidak sejalan dengan apa yang disampaikan Goleman, (2015), Rahardian (2017) dan Shahhosseini, (2017) yang temuan penelitiannya mengemukakan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional belum mampu menciptakan kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari disiplin kerja terhadap kinerja personel yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel yang semakin optimal/meningkat. Menurut pendapat Handoko, (2017:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan kinerja personel dalam mencapai tujuan organisasi khususnya pada Kepolisian Resort (Polres) Sampang. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Fatwa Tentama at al, (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Artinya bahwa disiplin kerja tidak mampu membuat perubahan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja personel yang semakin optimal/meningkat karena nilai pengaruhnya relative kecil.

Hasil pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel yang dimediasi disiplin kerja ini dapat disimpulkan tidak sejalan dengan hasil penelitian Kadek Yudi Prawira, (2015) dan Peris M. Koech & Prof. G.S Namusonge (2017) yang temuan penelitiannya mengemukakan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan belum mampu menciptakan kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang dalam mencapai tujuan organisasi.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000, dijelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Artinya bahwa disiplin kerja belum mampu membuat perubahan pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja personel yang semakin optimal/meningkat karena nilai pengaruhnya relative kecil.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Dwi Budiarno, (2021), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional belum mampu menciptakan kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

1. Personel kepolisian Resort (Polres) Sampang dituntut memiliki dan menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Sampang secara umum baik dibidang administrasi, pengaduan serta mewujudkan visi misi yang diemban oleh Polres Sampang yaitu memberikan pengayoman dan penegakan hukum. Sebagai upaya meningkatkan kinerja personel, pimpinan polres Sampang menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan personel agar terbangun komunikasi yang baik; senantiasa mensosialisasikan agar disiplin kerja ditegakkan dan dijalankan secara sukarela dan penuh tanggung jawab. Dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan, personel dituntut memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan harapan gara persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan terutama personel yang bertugas dilapangan yang bersentuhan langsung dengan pelayanan masyarakat peka dan mampu menyelesaikan hambatan-hambatan pekerjaan dan menyelesaikan dengan cara yang baik, edukatif, humanis dan penuh tanggung jawab.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak secara langsung terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang di mediasi disiplin kerja, karena kurang direspon baik oleh personel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan variable pemediasi disiplin kerja tidak mampu memberikan perubahan apapun untuk meningkatkan peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel Polres Sampang.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang dimediasi oleh disiplin kerja. karena kurang direspon baik oleh personel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan variable pemediasi disiplin kerja tidak mampu memberikan perubahan apapun untuk meningkatkan peran kecerdasan emosional terhadap kinerja personel Polres Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Angkasa Utama.
- Alan Tucker, 2015. Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Albert Puni at al, 2019. “The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana”. *Journal International: Vol 02-Ghana*.
- Badeni, 2015. Manajemen Keorganisasian dan Pengembangannya. Yogyakarta: PT. Tiga Sentosa.
- Cushway dan Lodge, 2018. Prilaku Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Davis K, Newstrom JW. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Terjemahan.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Dwi Budiarno, 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja”. *Journal Manajemen SDM; Vol 05-Surabaya*.
- Edi Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Fatwa Tentama at al, 2020. “The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia”. *Journal Internastional; Vol 01-Jakarta*.
- Gibson, James L. et al. (2016). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, Daniel. 2015. Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Gozali, 2015. Analisis Multivariat dengan Program PLS: Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani Nawawi, 2017. Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, 2018. Perilaku dalam Organisasi. Jilid 2. Terjemahan.
- Hardini. (2018). Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2015. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermaya, 2017. Memahami Kecerdasan Emosi Melalui Kerja Sistem Limbik. Jogjakarta: Anima.

- Hersey & Blanchard, 2017. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Iksan & Muhammad, 2015. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika*'45, 7(1), 16–22. <https://doi.org/10.37700/0033-2909.I26.1.78>
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kartono, 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Kadek, 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *Journal Manajemen*; Vol. 05-Jakarta.
- Laurensius F, 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, P.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martono, 2017. *Analisis Multivariat*: Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis & Jackson, 2018. *Memahami Kecerdasan Emosi Melalui Kerja Sistem Limbik*. Jogjakarta: Anima.
- Moeheriono, 2015. *Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Impor Properti*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Mohammad Shakhosseini, 2017. “The Role of Emotional Intelligence on Job Performance”. *Journal International*; Vol 05-Singapura.
- Nawawi, 2015. *Penelitian Eksplanatory Research*: Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Peris M. Koech & Prof. G.S Namusonge, 2017. “The Influence of Leadership Style on Organizational Performance in State Enterprises in Kenya which is Mediated by Work Discipline”. *Journal International*; Vol.04-Kenya.
- Prawirosentono, 2016. *Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Roisdkk. 2018. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Schuler & Jackson, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswandi, 2015, Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis kasus dan pemecahannya edisi 3, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Soelardi, 2017. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suranta. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Sutrisno, 2015. Populasi dan Sampel (Pemahaman, Jenis dan Teknik): Baymedia Publishing Malang.
- Syawal, 2017. Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Tika M, 2015. Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Toha, 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba Empat.
- Wibowo, 2018. Manajmen Kinerja Pada Sebuah Perusahaan. Bandung; PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2018. Memahami Kecerdasan Emosi Melalui Kerja Sistem Limbik. Jogjakarta: Anima.
- Yazid, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Polres Bojonegoro. Journal Manajemen; Vol. 02-Jakarta.
- Zakka, 2017. Hubungan Antara kecerdasan emosional dengan disiplin kerja pada Guru SMP Negeri 6 dan 8 di Kabupaten Pematang. Journal Manajemen; Vol. 06-Surabaya.