

**HUBUNGAN KESAMAPTAAN JASMANI, KECERDASAN EMOSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL SUBDIT GASUM
DITSAMAPTA POLDA DIY**

TESIS



Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar
Magister Pendidikan
Program Studi Pendidikan Jasmani

Oleh :

**YUSNIA DEWI PUSPITA SARI
NIM 23060740002**

**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2024**

ABSTRAK

Yusnia Dewi Puspita Sari : Hubungan Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta POLDA DIY.
Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan kesamptaan jasmani terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY. (2) Hubungan kecerdasan emosi terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY. (3) Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (4) Hubungan kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data yaitu Tes Kesamapataan Jasmani sesuai SK No.Pol: Skep/984/XII/2004 (lari 12 menit, pull up, sit up, push up, shuttle run), Angket kecerdasan emosi Validitas angket memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) sebesar 0,760, *average variance extracted* (AVE) kecerdasan emosional 0,760 dan reliabilitas instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,927, Angket disiplin kerja dengan Validitas instrumen memiliki nilai t tabel 1.734 dan rata-rata nilai t hitung sebesar 8,33 dan reliabilitas instrumen *Cronbach Alpha* sebesar 0.981, Angket kinerja personel validitas instrument memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,40 dan reliabilitas instrument nilai *Cronbach Alpha* 0,70, sehingga instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan ada dua langkah yaitu uji prasyarat (uji normalitas, uji homogenitas) dan selanjutnya data diuji hipotesis menggunakan analisis liniearitas berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kesamptaan jasmani dan kinerja personel, dengan nilai R sebesar 0.923 dan R Square 0.852 yang menunjukkan bahwa kesamptaan jasmani memberikan kontribusi sebesar 85,2% terhadap kinerja personel. (2) Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kecerdasan emosi dan kinerja personel, ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0.971 dan R Square 0.943 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi sebesar 94,3% terhadap kinerja personel . (3) Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja personel, dengan nilai R sebesar 0.984 dan R Square 0.968 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 96,8% terhadap kinerja personel. (4) Ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, dengan nilai R sebesar 0.989 dan R Square 0.978 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 97,8% terhadap kinerja personel. Dapat disimpulkan kesamptaan jasmani,

kecerdasan emosi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja personel, baik secara individual maupun secara bersama-sama.

Kata Kunci: Kesamaptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi, Disiplin Kerja, Kinerja Personel

ABSTRACT

Yusnia Dewi Puspita Sari: Correlation between the Physical Fitness, Emotional Intelligence, and Working Discipline towards the Performance of Subdit Gasum Ditsamapta Personnels of POLDA DIY. **Thesis. Yogyakarta: Faculty of Sport and Health Sciences, Universitas Negeri Yogyakarta, 2024.**

This research aims to determine: (1) the correlation between physical fitness and the performance of the personnel of the Gasum Sub-Directorate, Ditsamapta, POLDA DIY (Special Region of Yogyakarta Regional Police), (2) the correlation between emotional intelligence and the performance of the personnel of the Gasum Sub-Directorate, Ditsamapta, POLDA DIY, (3) the correlation between working discipline and the performance of the personnel of the Gasum Sub-Directorate, Ditsamapta, POLDA DIY, and (4) the correlation between physical fitness, emotional intelligence, and working discipline towards the performance of the personnel of the Gasum Sub-Directorate, Ditsamapta, POLDA DIY.

The type of this research was ex post facto study. The research population was the members of the Gasum Sub-Directorate, Ditsamapta, POLDA DIY personnel totaling 40 people. The sampling technique used total sampling, so that all members of the population totaling 40 people were used as research samples. The data collection instruments were Physical Fitness Test according to Decree No: Skep/984/XII/2004 (12-minute run, pull up, sit up, push up, shuttle run) and Emotional intelligence questionnaire The validity of the questionnaire had a Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) value of 0.760, the average variance extracted (AVE) of emotional intelligence was at 0.760 and the reliability of the instrument had a Cronbach Alpha value of 0.927, Working discipline questionnaire with Instrument validity had a t table value of 1,734 and an average t count value of 8.33 and the reliability of the Cronbach Alpha instrument was at 0.981, Personnel performance questionnaire The validity of the instrument had a factor loading value of 0.40 and the reliability of the Cronbach Alpha instrument value of 0.70, so that the research instrument used was valid and reliable. The data analysis technique consisted of two steps: prerequisite tests (normality tests, homogeneity tests) and then the data was tested for hypotheses using multiple linearity analysis.

The research findings reveal that (1) there is a very strong and significant correlation between physical fitness and personnel performance, with an R value of 0.923 and R Square at 0.852, indicating that physical fitness contributes 85.2% to personnel performance. (2) There is a very strong and significant correlation between emotional intelligence and personnel performance, indicated by an R value of 0.971 and R Square at 0.943, indicating that emotional intelligence contributes 94.3% to personnel performance. (3) There is a very strong and significant correlation to personnel performance, with an R value of 0.984 and R Square 0.968, indicating that working discipline contributes 96.8% to personnel performance. (4) There is a very strong and significant correlation between physical fitness, emotional intelligence, and working discipline on personnel performance, with an R value of 0.989 and R Square 0.978 indicating that the three variables together

contribute 97.8% to personnel performance. It can be concluded that physical fitness, emotional intelligence, and work discipline have a significant correlation to personnel performance, both individually and together.

Keywords: Physical Fitness, Emotional Intelligence, Working Discipline, Personnel Performance

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yusnia Dewi Puspita Sari
Nomor Mahasiswa : 23060740002
Program Studi : S2 Pendidikan Jasmani
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 09 Desember 2024



Yusnia Dewi Puspita Sari
NIM 23060740002

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN KESAMAPTAAN JASMANI, KECERDASAN EMOSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL SUBDIT GASUM DITSAMAPTA POLDA DIY

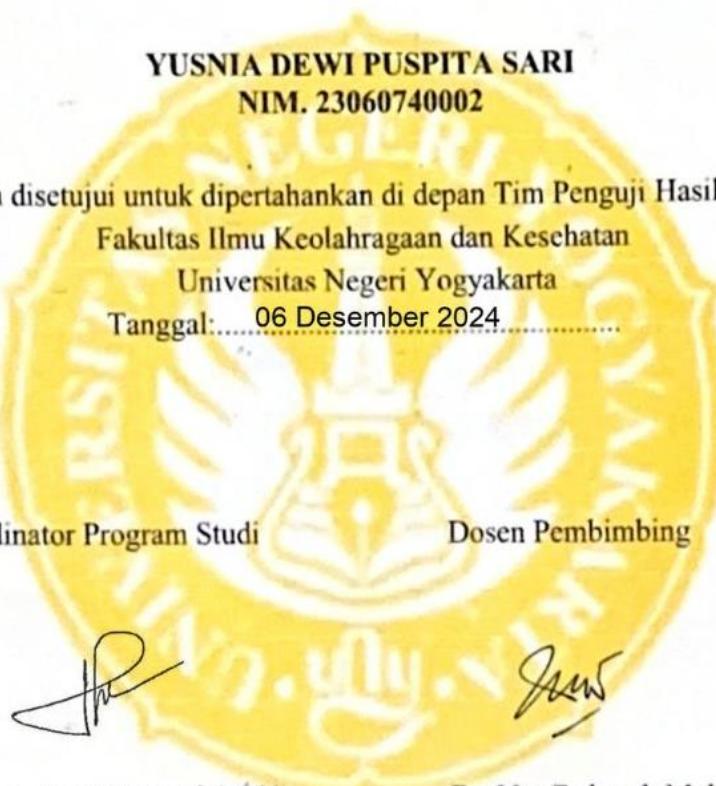
TESIS

YUSNIA DEWI PUSPITA SARI
NIM. 23060740002

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Hasil Tesis
Fakultas Ilmu Kolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal:.....06 Desember 2024.....

Koordinator Program Studi

Dosen Pembimbing

A large, faint watermark of the university's crest or seal is centered on the page. The seal features a central figure, possibly a lion or a similar animal, flanked by wings, all within a circular border with text.

Dr. Drs. Amat Komari, M.Si.
NIP. 196204221990011001

Dr. Nur Rohmah Muktiani, M.Pd.
NIP.19731006 200112 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN KESAMAPTAAN JASMANI, KECERDASAN EMOSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL SUBDIV GASUM DITSAMAPTA POLDА DIY

TESIS

YUSNIA DEWI PUSPITA SARI
NIM. 23060740002

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Tesis
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal: 17 Desember 2024

DEWAN PENGUJI

Nama/Jabatan

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Amat Komari, M.Si.
(Ketua/Pengaji)



24/12/2024

Dr. Farida Mulyaningsih, M.Kes.
(Sekretaris/Pengaji)



24/12/2024

Prof. Dr. Guntur, M.Pd.
(Pengaji I)

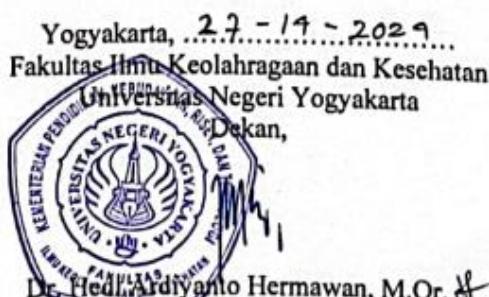


23/12/2024

Dr. Nur Rohmah Muktiani, M.Pd.
(Pengaji II/ Pembimbing)



24/12/2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas akhir tesis dengan judul “Hubungan Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta POLDA DIY” dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik tentunya tidak lepas dari dukungan, petunjuk, bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumaryanto, M. Kes., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang senantiasa memberikan kesempatan menimba ilmu di UNY.
2. Bapak Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, M.Or. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian serta segala kemudahan yang diberikan.
3. Bapak Dr. Amat Komari, M.Si. Koordinator Program Studi Magister Pendidikan Jasmani Fakultas Ilmu Keolahragaan dan selaku ketua penguji tesis yang telah memberikan arahan serta kemudahan yang diberikan.
4. Ibu Dr. Nur Rohmah Muktiiani, M.Pd. selaku Pembimbing tugas akhir tesis yang dengan kesabaran dan waktunya untuk memberikan arahan, petunjuk, saran, dan kritik sehingga dalam penyusunan tesis tidak mengalami hambatan yang berarti.
5. Bapak Prof. Guntur, M.Pd selaku penguji I dan Ibu Dr. Farida Mulyaningsih, M.Kes. selaku sekertaris penguji yang dengan penuh kesabaran, kebijaksanaan,

dan ketelitian memberikan masukan, kritik, serta arahan yang sangat berarti dalam penyusunan tesis.

6. Kepala Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta Irjen Pol Suwondo Nainggolan, S.I.K., M.H., yang telah memberikan izin melakukan penelitian di Polda DIY.
7. Direktur Samapta Kombes Pol Mohammad Iqbal, S.I.K., M.Si., Kasubdit Gasum Urip Umi Hariyanti, S.Sos., M.I.P. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Direktorat Samapta Polda DIY khususnya Subdit Gasum Polda DIY.
8. Kedua orang tua, Ayah Paryanta dan Ibu Puji Sujati yang senantiasa selalu memberi dukungan dan semangat.
9. Teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi selama penyusunan tesis.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan naskah tesis ini, oleh sebab itu peneliti mengharapkan dan menerima segala kritik dan saran demi lebih sempurnanya tugas akhir tesis ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga produk hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Yogyakarta, 09 Desember 2024

Peneliti,



Yusnia Dewi Puspita Sari
NIM. 23060740002

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
LEMBAR PERSETUJUAN	vii
LEMBAR PENGESAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori	14
1. Kesamaptaan Jasmani	14
2. Kecerdasan Emosi	26
a. Pengertian Emosi	28
b. Kecerdasan Emosi	30
c. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi	30
3. Disiplin Kerja	34
a. Pengertian Disiplin Kerja	34
b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja	35
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	42
4. Kinerja Personel	45
a. Pengertian Kinerja Personel	45
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel ...	46
c. Indikator Kinerja Personel	50
5. Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY	56
B. Kajian Penelitian yang Relevan	57
C. Kerangka Pikir	65
D. Hipotesis Penelitian	72

BAB III. METODE PENELITIAN	73
A. Jenis Penelitian	73
B. Tempat dan Waktu Penelitian	74
C. Populasi dan Sampel Penelitian	74
D. Definisi Operasional Variabel	75
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	77
1. Teknik Pengumpulan Data	77
2. Instrumen Pengumpulan Data	78
F. Teknik Analisis Data	92
1. Uji Prasyarat	92
a. Uji Normalitas	92
b. Uji Homogenitas	92
2. Uji Hipotesis	93
a. Uji Linieritas Berganda	93
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
A. Hasil Penelitian	94
1. Uji Prasyarat	96
a. Uji Normalitas	96
b. Uji Homogenitas	97
2. Uji Hipotesis	99
a. Uji Linieritas Berganda Kesamptaan Jasmani dengan Kinerja Personel	99
b. Uji Linieritas Berganda Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Personel	100
c. Uji Linieritas Berganda Disiplin kerja dengan Kinerja Personel	101
d. Uji Linieritas Berganda Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel	102
B. Pembahasan	103
C. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	113
A. Simpulan	113
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Tempat Penelitian	74
Tabel 2. Waktu Penelitian	74
Tabel 3. Norma penilaian Lari 12 Menit untuk Laki-Laki.....	80
Tabel 4. Norma penilaian <i>Pull Up</i>	82
Tabel 5. Norma penilaian <i>Sit Up</i>	83
Tabel 6. Norma penilaian <i>Push Up</i> Laki-Laki	85
Tabel 7. Norma penilaian <i>Shuttle Run</i> Laki-Laki	87
Tabel 8. Instrumen Tes Kecerdasan Emosi	89
Tabel 9. Instrumen Tes Disiplin Kerja	90
Tabel 10. Instrumen Tes Kinerja Personel	91
Tabel 11. Distribusi Skor dan Kategori Kesamaptaan Jasmani	95
Tabel 12. Distribusi Skor dan Kategori Kecerdasan Emosi	95
Tabel 13. Distribusi Skor dan Kategori Disiplin Kerja	95
Tabel 14. Distribusi Skor dan Kategori Kinerja Personel	96
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	97
Tabel 16. Hasil Uji Homogenitas Levene Static	98
Tabel 17. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kesamaptaan dengan Kinerja Personel	99
Tabel 18. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Personel	100
Tabel 19. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel	101
Tabel 20. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kesamaptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Pelaksanaan lari 12 menit	17
Gambar 2. Pelaksanaan <i>Pull Up</i>	19
Gambar 3. Pelaksanaan <i>Sit Up</i>	21
Gambar 4. Pelaksanaan <i>Push Up</i> Laki-Laki	22
Gambar 5. Pelaksanaan <i>Shuttle Run</i>	25
Gambar 6. Kerangka Pikir	71
Gambar 7. Desain Penelitian	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	124
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian	125
Lampiran 3. Instrumen Penelitian	126
Lampiran 4. Data Statistik	129
Lampiran 5. Kalibrasi Stopwatch	137
Lampiran 6. Kalibrasi Roll Ukur	139
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi ,lembaga maupun instansi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan Lembaga (Pazrina, 2024, p.16). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah roda penggerak dalam suatu organisasi baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.(Ani et al., 2017, p.1). Pentingnya SDM dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi (Tiara et al., 2023, p.1). Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga bagi suatu organisasi , lembaga maupun instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan khususnya pada personil Polri.

Menjadi bagian dari personil Polri harus melewati beberapa seleksi, mulai dari seleksi administratif hingga kualifikasi kompetensi dan fisik. Proses rekrutmen Polri beberapa faktor penting yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa calon personel memenuhi standar kualitas yang diharapkan, tentunya untuk mengupayakan SDM yang baik dan memenuhi standar. Kualitas ini penting untuk memastikan bahwa setiap personel mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan profesional, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan lembaga secara keseluruhan. Berdasarkan keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Nomor: Kep/567/IV/2024 tanggal 2 April 2024 tentang Penerimaan Bintara Polri Gelombang II Tahun Anggaran faktor-faktor penting yang dibutuhkan untuk menjadi bintara Polri yaitu: 1) Pemeriksaan Kesamaptaan Jasmani, 2) Tes Psikologi yang berhubungan dengan kecerdasan emosi, 3) Tes Mental Ideologi yang menilai kemampuan calon personel dalam memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai kebangsaan, integritas, serta kesetiaan terhadap negara dan institusi. Hal ini juga terkait dengan disiplin kerja, 4) Pemeriksaan Kesehatan, 5) Pendalaman Penelusuran Media Sosial dan Rekam Jejak (PMK), 6) Penilaian Tes Psikologi dengan Batas Lulus Minimal 61. Berdasarkan Keseluruhan tahapan rekrutmen Polri tersebut menunjukkan bahwa untuk mendapatkan personel yang berkualitas.

Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY adalah subdirektorat yang berada di bawah Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY). Tugas utama Subdit Gasum Ditsamapta adalah bertugas menyelenggarakan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan dan Patroli (Turjawali) dan *Search And Rescue* (SAR) serta tugas-tugas lain yang berhubungan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Direktorat Samapta (Ditsamapta) merupakan satuan kerja di tingkat Polda berada dibawah Kapolda. Samapta bertugas melaksanakan empat kegiatan yakni Turjawali (Aprianty et al., 2023, p.133). Tugas pokok samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patrol sasaran pokoknya yakni, memberikan perlindungan,

pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Aprianty et al., 2023, p.134).

Kinerja Kepolisian dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat; memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas); menegakkan hukum, cenderung mendapat sorotan masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi hal yang penting karena institusi kepolisian merupakan institusi publik. Kinerja sebagai sebuah hasil (*outcome*) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari mekanisme individu, antara lain adalah: kepuasan kerja; motivasi; tingkat stres; kepercayaan, keadilan dan etika; pembelajaran dan pengambilan keputusan. Kinerja merupakan nilai dan perilaku yang berkontribusi, baik positif maupun negatif bagi pencapaian tujuan organisasi. Tuntutan publik terhadap kinerja positif Polri berimplikasi terhadap tuntutan Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter). Kinerja yang baik dipengaruhi banyak hal seperti: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, 2) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 3) Keterampilan, 4) Pendidikan, 5) kesehatan dan kebugaran jasmani, 6) kecerdasan emosional (Pazrina, 2024; Pusparani, 2021).

Kinerja kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), serta pelayanan publik, sering menunjukkan hasil positif terkait peningkatan profesionalisme melalui program Polri Promoter (Profesional, Modern, dan Terpercaya). Akan tetapi, terdapat kontradiksi

yang mencolok ketika terjadi kasus kerusuhan. Novrizal (2023) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pada Tragedi Kanjuruhan menjadi luka terdalam dalam sejarah sepak bola Tanah Air pada 2022. Sebanyak 135 orang tewas dan ratusan lainnya terluka akibat peristiwa yang terjadi pascapertandingan Liga 1 antara Persebaya vs Arema FC pada 1 Oktober 2022. Pendukung Arema FC masuk ke lapangan untuk memberi semangat ke pemain tuan rumah. Polisi kemudian mengamankan dengan masuk ke para pendukung Arema, setelah itu menembakkan gas air mata ke arah tribun penonton. Tragedi tersebut sebanyak enam orang ditetapkan tersangka dalam insiden maut itu. Para tersangka itu tiga sipil dan tiga anggota polisi. Tiga anggota polisi diberat Pasal 359 dan atau Pasal 360 KUHP. Dalam hal ini, kepolisian dalam melepaskan gas air mata merupakan bentuk penyalahgunaan wewenang atau merupakan perbuatan yang sah dan legal menggunakan perspektif hukum administrasi negara.

Dilihat dari kasus di atas insiden ini menunjukkan kurangnya kemampuan aparat kepolisian dalam mengelola emosi dan bertindak secara rasional dalam situasi kritis. Kecerdasan emosi yang rendah dapat membuat aparat bertindak reaktif, bukan proaktif, yang dalam hal ini menyebabkan eskalasi konflik yang lebih besar. Selain itu, disiplin kerja yang lemah juga dapat terlihat dalam pengambilan keputusan yang tergesa-gesa dan kurang mempertimbangkan standar prosedur operasional yang tepat dalam situasi darurat. Kegagalan dalam menahan diri dan mentaati prosedur kerja yang

benar menunjukkan bahwa meski memiliki peralatan dan wewenang, kedisiplinan dalam menegakkan aturan tidak selalu dijalankan dengan baik.

Selain hasil kajian literatur di atas, diperkuat oleh observasi dan wawancara peneliti oleh personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY mendapatkan kesimpulan bahwa: 1) Kesibukan kerja personel sehingga mengesampingkan kesamaptaan jasmani, 3) Personel seringkali merasa cepat lelah dan lemas ketika menjalankan tugas, 4) Pekerjaan anggota Polri yang harus selalu siap dan waspada selama 24 jam dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, 5) Komunikasi yang kurang baik antar anggota dapat menimbulkan ketidakpahaman dan ketidakharmonisan dalam bekerja, 6) Jam kerja yang tidak teratur dan kebutuhan untuk selalu siap siaga dapat mengganggu pola tidur personel, yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan emosional, 7) Tuntutan pekerjaan, kejemuhan, komunikasi yang kurang baik, dan penempatan yang tidak optimal dapat mendorong timbulnya stres di kalangan personel, 8) Kejemuhan dalam menjalankan posisi jabatan yang menyebabkan motivasi berkurang, 9) Minimnya inisiatif dalam bekerja sehingga personel yang kurang disiplin hanya menunggu perintah dari atasan, tidak menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY memiliki tantangan dalam hal kesamaptaan jasmani, kecerdasaan emosi dan disiplin kerja, hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja personel secara keseluruhan.

Kesamptaan jasmani sangat penting bagi personel. Kesamptaan jasmani adalah kegiatan atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas sehari-hari dan/atau kegiatan fisik secara lebih baik dan efisien (Irwan, 2021, p.207). Kesamptaan jasmani perlu dijaga dan selalu dipelihara karena kesamptaan jasmani banyak memiliki manfaat bukan hanya berguna bagi kemampuan fisik atau jasmaniah tapi juga kemampuan psikis yang baik (Irwan, 2021, p.207). Salah satu indikator kesiapan personel adalah kesamptaan jasmani yang prima, sehingga personel siap melaksanakan tugas pokok. Tujuan yang dicapai dengan adanya kesamptaan personel adalah untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakannya (Irwan, 2021, p.208). maka dari itu kesamptaan dapat menimimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakan oleh personel. Dengan memiliki kesiapsiagaan yang baik maka pengembangan tugas maupun personel akan mampu mengatasi segala ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan baik dari dalam maupun dari luar. Oleh karena itu kesamptaan ini merupakan hal yang mutlak harus dimiliki dan dipelihara oleh petugas pengembangan amanah negara.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rusnadi et al (2021, p.19) dengan judul hubungan kebugaran jasmani dengan kinerja pegawai Kecamatan Curug kabupaten Tangerang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan kesegaran jasmani dengan peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Curug Kab. Tangerang. Penelitian lain oleh Syawang

et al (2024, p. 231) dengan judul pengaruh kebugaran jasmani dengan produktivitas individu di era industri 4.0 mendapatkan hasil bahwa bahwa kebugaran jasmani memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas individu dalam menghadapi tuntutan Revolusi Industri 4.0., setiap individu ditekankan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan tepat waktu. Hal ini dikarenakan kebugaran jasmani yang baik dapat menjaga tingkat konsentrasi dan ketahanan terhadap stress. Selain kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosional juga sangat penting bagi personel.

Kinerja yang optimal dipengaruhi dengan kecerdasan emosional, hal ini karena kecerdasan emosi merupakan kecerdasan dalam mengendalikan emosi sehingga dapat memberikan dampak yang positif dalam bertindak dan berperilaku. Ardiyanto et al., (2020, p.372) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu kecerdasan emosi perlu dimiliki oleh setiap personel, personel yang memiliki kecerdasan emosi dapat memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak

melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Putri (2017, p. 658) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan konstribusi 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hadriansyah (2023) yang berjudul Kecerdasan emosional terhadap kelelahan kerja (burnout) dan kinerja personel Polres Barito selatan di Buntok, hasil penelitian menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Selatan, artinya jika kecerdasan emosional baik maka kinerja pun juga baik atau sebaliknya, jika kecerdasan emosional tidak baik maka kinerja pun juga tidak baik. Penelitian lain oleh Putri (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Magelang, hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang. Penelitian lain oleh Ariyanto et al., (2020) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi terhadap kinerja personil reskrim polresta Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan bersama-sama. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja Personil Reskrim harus terus ditingkatkan karena berpengaruh pada kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja. Selain kesamptaan jasmani dan kecerdasan emosi, perilaku disiplin kerja juga sangat memperngaruhi kinerja personel.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas (Vallennia, et al., 2022, p.42). Sinambela (2016, p. 332) disiplin kerja memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas (Wau, et al., 2021, p.204). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Disiplin kerja tidak hanya membantu pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja individu maupun tim. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas.

Sejalan dengan penelitian Yolanda, et al., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja anggota porli . Wau, et al., (2021) pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian literatur di atas menunjukkan bahwa pentingnya kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, akan tetapi masih terbatas pada variable dan subyek tertentu, maka dalam penelitian ini akan diperluas pada kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Hubungan kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kesibukan kerja personel mengakibatkan pengabaian terhadap pentingnya menjaga kebugaran fisik.
2. Personel sering merasa cepat lelah dan lemas saat bertugas, berdampak pada efektivitas kerja.

3. Tuntutan untuk selalu siap dan waspada selama 24 jam menyebabkan personel menjadi kelelahan fisik dan mental.
4. Kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota mengakibatkan ketidakpahaman dan ketidakharmonisan dalam bekerja.
5. Kebutuhan untuk selalu siap siaga mengganggu pola tidur, berdampak negatif pada kesehatan fisik dan emosional personel.
6. Tuntutan pekerjaan, kejemuhan, dan komunikasi yang kurang baik menyebabkan stres di kalangan personel.
7. Penempatan personel yang tidak optimal menyebabkan ketidakpuasan dan motivasi kerja yang rendah.
8. Rutinitas yang monoton dan kurangnya variasi dalam pekerjaan menyebabkan kejemuhan, berdampak pada penurunan motivasi kerja.
9. Minimnya inisiatif dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan penelitian ini perlu dibatasi, agar masalah yang akan dikaji lebih fokus dan tidak meluas. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Hubungan kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.

D. Rumusan Masalah

1. Adakah Hubungan kesamptaan jasmani terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY?

2. Adakah Hubungan kecerdasan emosi terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY?
3. Adakah Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY?
4. Adakah Hubungan kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya:

1. Hubungan kesamptaan jasmani terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.
2. Hubungan kecerdasan emosi terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.
3. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.
4. Hubungan kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan organisasi sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.
2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan kajian lebih lanjut terkait hubungan antara kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel di berbagai sektor. Peneliti selanjutnya juga dapat mengelaborasi lebih dalam dengan menggunakan variabel tambahan, metode penelitian yang berbeda, atau memperluas populasi dan sampel penelitian untuk memperoleh temuan yang lebih komprehensif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kesamaptaan Jasmani

Tes kesegaran jasmani Polri sering disebut tes kesamaptaan jasmani Polri. Pelaksanaan tes kesamaptaan jasmani Polri bertujuan untuk mengetahui kondisi jasmani setiap pegawai negeri pada Polri, sehingga diharapkan mempunyai daya tahan tubuh dan kekuatan fisik yang baik agar mampu mengikuti pelatihan dan pelaksanaan tugas pokoknya. Susunan dalam pengujinya sudah memiliki standar operasional pelaksanaan yang teruji (Susanto, 2020, p.139).

Kesamaptaan jasmani sangat penting bagi personel. Kesamaptaan jasmani adalah kegiatan atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas sehari-hari dan/atau kegiatan fisik secara lebih baik dan efisien (Irwan, 2021, p.207). Kesamaptaan jasmani perlu dijaga dan selalu dipelihara karena kesamaptaan jasmani banyak memiliki manfaat bukan hanya berguna bagi kemampuan fisik atau jasmaniah tapi juga kemampuan psikis yang baik (Irwan, 2021, p.207). Salah satu indikator kesiapan personel adalah adalah kesamaptaan jasmani yang prima, sehingga personel siap melaksanakan tugas pokok. Tujuan yang dicapai dengan adanya kesamaptaan personel adalah untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakannya (Irwan,

2021, p.208). maka dari itu kesamaptaan dapat menimimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakan oleh personel. Dengan memiliki kesiapsiagaan yang baik maka pengembangan tugas maupun personel akan mampu mengatasi segala ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan baik dari dalam maupun dari luar.

Kesamaptaan jasmani dapat dihasilkan tubuh melalui pemenuhan aktivitas fisik dan olahraga yang teratur dan terukur. Standar operasional pelaksanaan tes kesamaptaan jasmani Polri memiliki beberapa tahap susunan ujian atau tesnya. Tes kesamaptaan bagi Pegawai Negeri Polri berdasar kepada aturan SK No.Pol: SKEP/984/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Ujian Kesamaptaan Jasmani dan Bela Diri Bagi Pegawai Negeri Pada Polri. Terdapat dua kelompok tes yaitu tes kesamaptaan “A” dan tes kesamaptaan “B”. Dalam tes kesamaptaan “A” terdapat satu jenis tes, yaitu tes lari 12 menit. Dalam tes kesamaptaan “B” terdapat empat macam tes kesmaptaan jasmani, yaitu tes pull up, tes sit up, tes push up, dan tes shuttle run jarak 6x10 meter (Susanto, 2020, p.139). Pada setiap kelompok tes kesamaptaan jasmani Polri terdapat fokus pada beberapa komponen kondisi fisik. Pada tes kesamaptaan jasmani “A” tes lari 12 menit/ *Cooper test* yang diukur adalah pada komponen daya tahan otot (*muscle endurance*) dan daya tahan jantung dan pernafasan atau peredaran darah (*cardio respiratory endurance*). Pada tes

kesamaptaan “B” tes *pull up* dan *chinning* yang diukur adalah kekuatan dan daya tahan otot lengan bagian dalam. Sedangkan tes *sit up* mengukur kekuatan dan daya tahan serta kelenturan otot perut. Tes *push up* mengukur kekuatan dan daya tahan otot lengan bagian luar. Dan tes *shuttle run* mengukur komponen kecepatan, kelincahan, dan keseimbangan tubuh (Susanto, 2020, p.140). Berikut adalah bentuk tes kesamaptaan jasmani (Setyawan, 2023):

a. Lari 12 menit (*Cooper test*)

Lari 12 menit merupakan salah satu jenis latihan kesamaptaan jasmani. Tes ini dilakukan dengan berlari mengelilingi lintasan atletik yang berukuran standar 400 meter yang datar yang tidak bergelombang, tidak licin, dan tidak terlalu banyak belokan tajam. Tujuan dari tes lari 12 menit ini untuk mengukur kemampuan aerobik seseorang serta daya tahan otot jantung dan paru-paru. Berikut adalah peralatan dan tata cara pelaksanaan tes lari 12 menit:

1) Peralatan

- a) Stopwatch
- b) Lintasan lari datar 400 meter (ditandai setiap 100 meter)
- c) Pengukur jarak

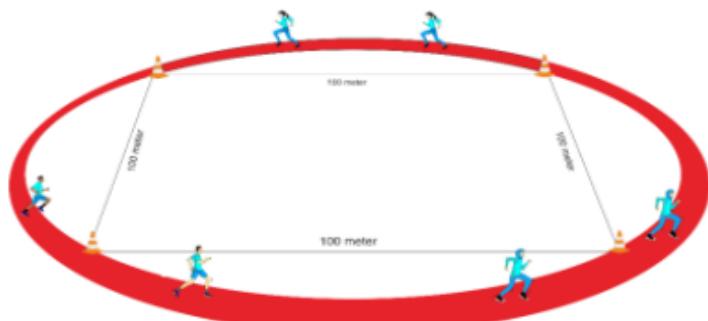
2) Pelaksanaan

- a) Menentukan titik start

- b) Petugas memberikan aba-aba “YA” kepada peserta tes untuk berlari berputar pada lintasan sebanyak mungkin sampai 12 menit
- c) Apabila waktu telah menunjukan 12 menit, maka peserta tes harus berhenti berlari dan menandai tempat berhentinya.
- d) Petugas menghitung putaran/ jarak yang berhasil ditempuh oleh peserta tes.

Jarak yang ditempuh selama 12 menit dicatat dalam satuan kilometer. Peserta laki-laki setidaknya dapat mencapai 6 kali (2400 meter) sedangkan, untuk perempuan setidaknya mencapai 5 kali (2000 meter).

Gambar 1. Pelaksanaan lari 12 menit



Sumber: (Setyawan, 2023, p.13)

b. *Pull Up*

Pull-up adalah latihan olah otot yang dilakukan dengan memanfaatkan sebuah palang sebagai pegangan atau daya angkatnya. Otot tubuh yang terlatih ketika melakukan gerakan

pull up di antaranya adalah otot punggung dan otot biseps. Berikut adalah peralatan dan tata cara pelaksanaan tes *pull up*:

1) Peralatan

- a) *Pull Up Bar/ Body Builder*
- b) Stopwatch

2) Pelaksanaan

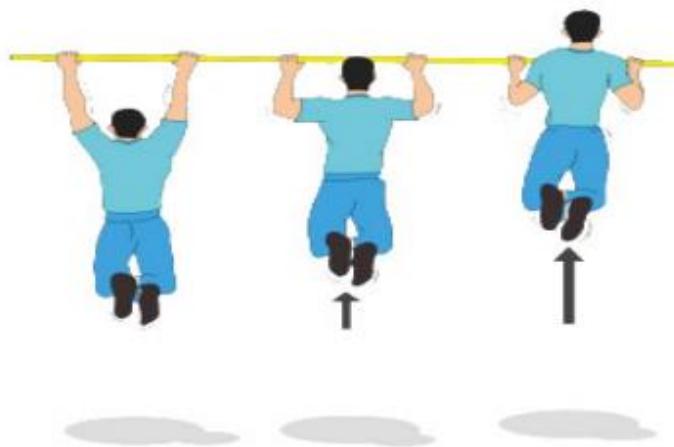
- a) Peganglah *Pull Up Bar* dengan kedua telapak tangan menghadap ke depan.
- b) Tarik berat badan anda ke atas sampai dagu kamu sedikit di atas bar, anda mungkin akan merasa tegang, tetapi tetap tarik ke atas menggunakan punggung dan *biseps*. Agar berat badan anda seimbang, anda dapat menyilang kaki anda ketika menarik ke atas
- c) Turunkan badan anda sampai tangan anda hampir terentang secara penuh. Turunkan badan anda dengan pelan dan terkontrol agar otot anda bekerja lebih berat dan siap untuk melakukan pull up selanjutnya.
- d) Lakukan *pull up* lagi. Ketika tangan anda hampir terentang secara penuh, mulai pull up lagi. Ulangi sebanyak yang anda bisa.
- e) *Pull up* dianggap gagal dan tidak dihitung, apabila pada waktu mengangkat badan peserta melakukan gerakan mengayun, dagu tidak menyentuh *pull up bar* dan pada

waktu kembali ke sikap permulaan kedua lengan tidak lurus.

- f) Waktu pelaksanaan *pull up* yaitu 1 menit.

Hasil yang dihitung adalah angkatan yang dilakukan dengan sempurna. Hasil yang dicatat adalah jumlah (frekuensi) angkatan yang dapat dilakukan dengan sikap sempurna

Gambar 2. Pelaksanaan *Pull Up*



Sumber: (Setyawan, 2023, p.16)

c. *Sit Up*

Sit up adalah latihan pengondisian yang dirancang untuk melatih kekuatan otot perut dari posisi terlentang dengan mengangkat tubuh ke posisi duduk dan kembali ke posisi semula tanpa menggunakan lengan atau mengangkat kaki. Tes ini merupakan adopsi dari (Mackenzie, 2008). Berikut adalah peralatan dan tata cara pelaksanaan tes *sit up* :

- 1) Peralatan
 - a) Lantai yang datar indoor/outdoor.
 - b) Dapat menggunakan matras atau karpet.
 - c) Stopwatch.
- 2) Pelaksanaan
 - a) Posisi tubuh harus benar. Pertama-tama yaitu baringkan tubuh pada alas yang nyaman, misalnya matras. Jangan menggunakan alas yang terlalu empuk atau terlalu keras.
 - b) Tester tidur terlentang dengan lutut ditekuk dan kedua kaki selebar kurang lebih 25 cm. Kedua jari-jari tangan dihubungkan dan diletakkan di belakang kepala. Seorang teman memegang kedua pergelangan kakinya dan menekan agar telapak kaki tetap melekat di lantai selama melakukan sit up.
 - c) Dari sikap awal ini dimulai gerakan sit up dengan menyentuhkan siku kanan ke lutut kiri, dan kemudian kembali ke sikap awal. Berikutnya, siku kiri ke lutut kanan. Sit up dihitung apabila pada saat kembali ke sikap awal, kedua siku tidak menyentuh lantai. Kedua tangan tidak melekat di belakang kepala. Siku tidak menyentuh lutut yang berlawanan. Sikut turut mendorong ke atas.
 - d) Jumlah *sit up* yang benar adalah skornya dengan waktu 1 menit.

Gambar 3. Pelaksanaan Sit Up



Sumber: (Setyawan, 2023, p.21)

d. Push Up

Push up adalah latihan pengondisian yang dilakukan dalam posisi tengkurap dengan mengangkat dan menurunkan tubuh dengan meluruskan dan menekuk lengan sambil menjaga punggung tetap lurus dan menopang tubuh pada tangan dan kaki.

Berikut adalah peralatan dan tata cara pelaksanaan tes *push up*:

- 1) Peralatan
 - a) Lantai yang datar indoor/outdoor
 - b) Dapat menggunakan matras atau karpet
 - c) Stopwatch
- 2) Pelaksanaan
 - a) Tidur telungkup, kedua lengan menumpu pada lantai di samping dada
 - b) Gerakan Laki-laki yaitu luruskan lengan dan kepala. Bahu dan punggung sampai kaki dalam satu garis. Turun punggung sampai dada menyentuh lantai. Gerakan ini dihitung satu gerakan. Gerakan ini dilakukan berulang-

ulang sekutu mungkin atau waktunya dibatasi dalam satu menit saja

- c) Gerakan perempuan yaitu kemudian tekuk siku Anda dan turunkan dada ke arah matras. Turunkan dada Anda hingga hampir menempel pada matras, sebelum hingga menempel, dorong siku Anda kembali lurus menjauhi matras.
- d) Skornya adalah jumlah gerakan push up yang benar dalam waktu 1 menit

Gambar 4. Pelaksanaan *Push Up* Laki-Laki



Sumber: (Setyawan, 2023, p.23)

e. Shuttle Run

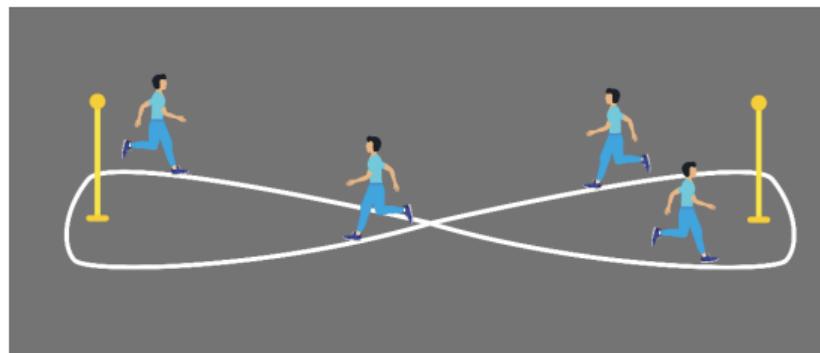
Shuttle run adalah salah satu latihan untuk kelincahan dengan lari membentuk angka 8, artinya anda lari dengan kecepatan penuh (*sprint*) melewati 2 patok tiang yang berjarak kurang lebih 12 meter. Berikut adalah peralatan dan tata cara pelaksanaan tes *Shuttle run* :

- 1) Peralatan

- a) Lantai yang datar indoor/outdoor.
 - b) Cones atau tiang pembatas.
 - c) Meteran/alat pengukur jarak
- 2) Pelaksanaan
- a) Langkah pertama berdiri di belakang garis start dengan tegak.
 - b) Kemudian dengan posisi awalan, pandangan anda difokuskan ke depan
 - c) Kaki kanan/kiri (terkuat) diletakkan ke depan dengan ditekuk sedikit. Lalu gunakan kaki depan tersebut untuk menopang berat badan.
 - d) Persiapkan kaki belakang di daerah belakang untuk melaksanakan tolakan saat akan berlari.
 - e) Letakkan kedua tangan di samping badan dan tekuk sedikit.
 - f) Badan ditolakkan dengan segera ke arah depan saat dibunyikan tembakan atau aba aba “Ya”, yakni dengan tolakan menggunakan kaki bagian belakang.
 - g) Apabila peserta start dari sebelah kanan tiang, maka yang bersangkutan berlari menuju ke sebelah kiri tiang di depannya, kemudian berbalik memutar melewati tiang menuju ke sebelah kanan tiang pertama sehingga membentuk angka 8.

- h) Demikian pula apabila peserta start dari sebelah kiri tiang berlari menuju ke sebelah kanan tiang di depannya dan berbalik memutar melewati tiang menuju ke sebelah kanan tiang pertama.
- i) Apabila peserta mengambil posisi start di sebelah kanan tiang pertama, maka pada putaran ke-3 ketika berada di tiang ke-2 berlari lurus ke depan menuju ke sebelah kanan tiang pertama (sesuai posisi pada waktu start). Demikian pula sebaliknya.
- j) Badan dibalikkan dengan segera saat kaki telah menginjak garis titik tujuan dan berlari kembali ke arah tempat semula.
- k) Lakukan sebanyak tiga kali (putaran) bolak balik sampai kembali ke tempat start
- l) Gerakan yang salah, apabila start mendahului aba-aba “Ya” pada putaran pertama dan kedua tidak membuat angka delapan, gerakan tidak dilakukan tiga kali bolak-balik, dan pada putaran terakhir tidak berlari lurus menuju ke posisi waktu start
- m) Skornya adalah setiap peserta harus mengupayakan waktu yang diperlukan tidak lebih dari 20 detik. Peserta memegang tiang tonggak pada waktu berlari.

Gambar 5. Pelaksanaan *Shuttle Run*



Sumber: (Setyawan, 2023, p.27)

Kesamaptaan jasmani untuk mencapai tingkat kebugaran fisik (*physical fitness*) dalam kategori baik, sehingga siap dan siaga dalam melaksanakan setiap aktivitas sehari-hari, baik di rumah, di lingkungan kerja, atau di lingkungan masyarakat (Brand & Ekkekakis, 2018). Maka kesamaptaan jasmani perlu selalu dijaga dan dipelihara dikarenakan kesamaptaan jasmani memberikan manfaat bukan hanya kemampuan fisik atau jasmaniah yang baik, tetapi juga kemampuan psikis yang baik. Hal ini sesuai dengan pepatah “*mensana in corpore sano*” yang artinya di dalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat (Setyawan, 2023, p.6). Maka dari itu dengan menjaga kesamaptaan jasmani yang baik sebagai upaya untuk mempertahankan kebugaran, personel secara bersamaan akan mencapai kebugaran mental atau kesamaptaan mental. Dengan demikian, personel akan menjadi sehat secara jasmani dan rohani. Setyawan (2023, p.8) menyatakan bahwa manfaat yang kesamaptaan jasmani yaitu antara lain:

- a. Memiliki postur yang baik, memberikan penampilan yang berwibawa lahiriah karena mampu melakukan gerak yang efisien.
- b. Memiliki ketahanan melakukan pekerjaan yang berat dengan tidak mengalami kelelahan yang berarti ataupun cedera, sehingga banyak hasil yang dicapai dalam pekerjaannya.
- c. Memiliki ketangkasan yang tinggi, sehingga banyak rintangan pekerjaan yang dapat diatasi, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan cepat dan tepat untuk mencapai tujuan.

Dengan menjaga kesamptaan jasmani, personel juga akan mencapai kebugaran mental, yang berarti mereka akan sehat secara jasmani dan rohani. Selain itu, kesamptaan jasmani memberikan manfaat seperti postur tubuh yang baik, ketahanan fisik, serta ketangkasan tinggi yang memungkinkan personel melakukan pekerjaan dengan efisien dan mencapai hasil yang optimal.

2. Kecerdasan Emosi

a. Pengertian Emosi

Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak, sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis (Lubis, 2018, p. 237). Emosi terbagi atas:

desire (hasrat), *hate* (benci), *sorrow* (sedih/duka), *wonder* (heran), *love* (cinta) dan *joy* (kegembiraan). tiga macam emosi, yaitu: *fear* (ketakutan), *rage* (kemarahan), *love* (cinta) (Septyani, dkk., 2021, p. 6). Maka dari itu, emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran yang merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Munte & Samosir (2019, p. 165) menyatakan bahwa orang cenderung menganut gaya-gaya khas dalam menangani dan mengatasi emosi, yaitu: sadar diri, tenggelam dalam permasalahan, dan pasrah. Dengan melihat keadaan itu, maka penting bagi setiap individu memiliki kecerdasan emosional agar menjadikan hidup lebih bermakna dan tidak menjadikan hidup yang dijalani menjadi sia-sia.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa emosi adalah perasaan dan pikiran yang memengaruhi keadaan biologis, psikologis, serta kecenderungan perilaku seseorang, seperti tertawa saat gembira atau menangis saat sedih. Emosi mencakup berbagai jenis, seperti cinta, ketakutan, dan kemarahan, serta berperan penting dalam kehidupan manusia. Gaya penanganan emosi meliputi kesadaran diri, tenggelam dalam masalah, dan pasrah. Oleh karena itu, memiliki kecerdasan emosional sangat penting untuk mengontrol diri.

b. Kecerdasan Emosi

Sabrun (2021, p. 103) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau yang sering disebut “*Emotional Quotient (EQ)*” yaitu himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Pendapat lain Goleman dalam (Wati, 2014, p. 2) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Selain itu Wati (2014, p.2) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Kecerdasan emosional memiliki dua unsur penting yaitu empati dan kontrol diri (Khodijah, 2014, p. 146) empati artinya dapat merasakan perasaan orang lain terutama ketika orang lain

dalam keadaan malang, sedangkan kontrol diri adalah kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga seseorang dapat bersikap dan berprilaku yang dapat diterima oleh orang lain. Personel yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat diterima dalam lingkungan sosialnya, baik di lingkungan kerja , masyarakat maupun rumah. Selain itu, seseorang mampu untuk beradaptasi dan memposisikan dirinya di berbagai lingkungan karena mereka akan mampu mengatur dan mengontrol emosinya pada kondisi-kondisi tertentu (Indaayu,2017, p.344). Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiridan bertahan menghadapi frustasi,kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emos, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya,kemampuan untuk menyelesaikan konflik,serta untuk memimpin (Borman dan Westi, 2021, p.139).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, atau *Emotional Quotient* (EQ), adalah kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya dengan bijak dan memahami perasaan orang lain. Ini mencakup

kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk beradaptasi, mengendalikan dorongan hati, serta membangun hubungan baik dalam lingkungan sosial. Dengan kemampuan ini, individu dapat menghadapi stres, memotivasi diri, dan mengelola konflik secara efektif, sehingga diterima baik di lingkungan kerja, masyarakat, maupun keluarga.

c. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi

Goleman (2007) dalam Wati (2021, p.3) aspek kecerdasan emosi terdiri dari lima aspek utama yaitu:

- 1) Kesadaran diri (*self awareness*) yaitu kemampuan individu untuk menyadari dan memahami proses yang terjadi di dalam dirinya, perasaan, pikiran, dan latar belakang dari tindakannya. Individu mampu terhubung dengan emosi-emosinya dan pikiran-pikirannya sehingga ia mampu menamakan setiap emosi yang muncul. Aspek ini merupakan dasar dari seluruh aspek-aspek lainnya dimana kesadaran diri akan membantu tercapainya aspek-aspek yang lain.
- 2) Kemampuan mengelola emosi (*managing emotion*), yaitu kemampuan individu untuk mengelola, menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya, dan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini

merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri.

- 3) Optimisme (*motivating oneself*), yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa, mampu berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya. Kemampuan ini akan membuat individu mampu bertahan, tidak putus asa dan kehilangan harapan ketika menghadapi masalah.
- 4) Empati (*empathy*), yaitu kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut. Empati berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami perasaan terdalam orang lain sehingga individu mampu bertanggung rasa dan mampu membaca, memahami perasaan, pikiran orang lain hanya dari bahasa non-verbal, ekspresi wajah atau intonasi orang tersebut.
- 5) Membina hubungan dengan orang lain, yaitu kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut, dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif. Individu yang memiliki kemampuan ini akan mudah berinteraksi dengan orang lain dan senantiasa menghormati hak-hak orang lain

Pendapat lain oleh Baharuddin dan Wahyuni (2010, p.77)

aspek kecerdasan emosi meliputi beberapa aspek, yaitu:

1) Kesadaran diri

Kesadaran diri yakni untuk mengenal perasaan, memahami yang sedang kita rasakan, dan mengetahui sebab munculnya perasaan tersebut, serta perilaku kita terhadap orang lain.

2) Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa, sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapai semua gagasan, maupun pulih kembali kepada sebuah emosi.

3) Motivasi

Motivasi adalah keadaan dimana yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna mencapainya suatu tujuan. Motivasi menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.

4) Empati

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perfektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan melaraskan diri dengan macam – macam orang.

5) Ketrampilan social

Keterampilan sosial adalah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam team.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima aspek utama: kesadaran diri, kemampuan mengelola emosi, optimisme, empati, dan keterampilan membina hubungan. Kesadaran diri memungkinkan seseorang mengenali dan memahami emosi yang dialami. Kemampuan mengelola emosi membantu menyeimbangkan perasaan agar dapat diungkapkan secara tepat. Optimisme mendorong individu untuk tetap termotivasi dan berpikir positif dalam menghadapi tantangan. Empati adalah kemampuan memahami dan merasakan emosi orang lain,

sementara keterampilan membina hubungan melibatkan kemampuan menjalin, mempertahankan, dan menangani konflik dalam interaksi sosial dengan baik.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Agustini (2019, p. 89) Disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan perusahaan/organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan. Pendapat lain oleh Hasibuan (2017, p.193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting baik bagi individu maupun institusi, karena disiplin membantu individu memahami batasan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di tempat kerja. Disiplin mencerminkan sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas (Vallennia, et al., 2022, p.42). Sinambela (2016, p. 332) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik

disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas (Wau, et al., 2021, p.204). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Disiplin kerja tidak hanya membantu pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja individu maupun tim. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Disiplin kerja akan membentuk tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Sinambela (2017, p. 239) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan yang jelas dan sesuai dengan karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2) Teladan Pimpinan

Seorang pemimpin perusahaan haruslah memberikan teladan yang baik kepada karyawannya. Disiplin kerja yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik, jika pemimpin juga memberikan praktik yang sama dalam pelaksanaan disiplin kerja.

3) Kompensasi (Gaji) dan Tunjangan

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, jika kompensasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut. Hal ini juga mempengaruhi pada tingkat tunjangan, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

4) Keadilan

Setiap karyawan ingin mendapatkan keadilan selama bekerja di perusahaan. Keadilan dapat terjadi dengan pemberian kompensasi (gaji) yang sesuai dengan posisi dalam perusahaan. Keadilan juga terjadi pada saat pemberian

hukuman yang diberikan kepada karyawan yang telah disesuaikan dengan peraturan dan bentuk pelanggaran. Hal ini akan menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilaksanakan untuk menghindari adanya kesalahan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

6) Sanksi Hukuman

Ringan ataupun berat dari hukuman yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan harus melalui pertimbangan yang disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan agar dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan.

7) Ketegasan

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengambil sikap tegas untuk menegur dan menghukum karyawan yang bertindak melanggar aturan. Seorang pemimpin yang

memiliki sikap tegas akan dihormati dan dihargai oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menegakkan kedisiplinan dalam bekerja.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan harus terjaga dengan baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar karyawan. Hal ini akan memberikan dampak baik untuk kemajuan perusahaan dan menjaga keharmonisan dalam setiap kegiatan dalam perusahaan.

Pendapat lain oleh Afandi (2016, p. 10) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan

Sedangkan Dewi dan Harjono (2019, p. 95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin

ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih

membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

Agustini (2019, pp. 97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin organisasi/perusahaan tidak akan dilakukan dalam
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

- 5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan
Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang
berbeda satu sama lain.
- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung
terbentuknya kedisiplinan.

Berdasarkan pendapat para ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi tujuan perusahaan yang jelas, keteladanan pimpinan, serta keadilan dalam pemberian kompensasi. Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi, adanya pengawasan yang efektif, dan perhatian terhadap kebutuhan pegawai juga berperan penting. Selain itu, pembentukan aturan yang jelas dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran sangat mempengaruhi disiplin. Semua faktor ini berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, serta meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Agustini (2019, p.104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Pendapat lain oleh Sutrisno (2019, p. 94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Selanjutnya oleh Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa indikator, antara lain: kehadiran karyawan, ketaatan pada peraturan dan atasan, kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, serta etika dan kewaspadaan pegawai.

4. Kinerja Personel

a. Pengertian Kinerja Personel

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah instansi, organisasi maupun lembaga. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tugas tersebut berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi, organisasi maupun lembaga (Saputra, 2021, p.23). Maka kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan suatu instansi, organisasi maupun lembaga. Pendapat lain oleh James dan Nelson (2009, p.195) dalam (Rahmawan, 2024, p.13) Kinerja/*perfomance* adalah pengelolaan kinerja yang dilakukan dengan baik secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi melalui pemahaman terkait penjelasan kinerja dalam kerangka kerja atas tujuan yang sudah terencana, standar dan kompetensi yang disepakati bersama. Kinerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang ditetapkan (Bahtiar et al., 2023), p.34). Rahmawan (2024, p.13) menyatakan bahwa kinerja personel merupakan hasil maupun pencapaian seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja personel merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan indikator yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja melibatkan kolaborasi antara pegawai, pemimpin, dan organisasi, serta diukur berdasarkan standar dan kesepakatan tertentu. Kinerja personel merupakan hasil atau pencapaian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pusparani (2021, p. 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan

orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Pendapat lain oleh Banne, et al., (2023, p. 322) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah merupakan sikap dalam diri seorang individu pegawai yang berikaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan skill atau kemampuan kerja melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kecakapan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan pedoman yang berlaku dan tidak melanggar pedoman tersebut.

Selain itu Pusparani (2021, p.541) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan

dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2) Kepuasan Kerja

Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

3) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja personel dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan (IQ dan keterampilan), motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya, termotivasi, puas dengan pekerjaannya,

disiplin, bekerja di lingkungan yang kondusif, dan memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semua faktor ini saling berhubungan dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Personel

Dalam dunia kerja penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mengetahui suksesnya sebuah instansi, lembaga maupun organisasi. Kinerja personel secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para personel untuk mengetahui tingkat kinerja.

Wibowo (2017, p.85) berpendapat ada beberapa indicator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai

standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpang Balik

Umpang balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpang balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Pendapat lain oleh House dalam (Nazwirman, 2019) yaitu:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan selesai, baik jumlah unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas merupakan persepsi hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berdasarkan ketrampilan dan kemampuannya.
- 3) Efektivitas yaitu penggunaan sumber daya yang tepat sehingga menghasilkan output yang maksimal.
- 4) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai dengan

waktu yang direncanakan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia.

- 5) Independensi merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) Komitmen dalam pekerjaan yaitu karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab atas tugasnya.

Selain itu Luthans dalam (Rahmawan, 2024, p.16) beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu dalam organisasi, yaitu:

- 1) Produktivitas
 - a) Kuantitas Output: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
 - b) Kualitas Output: Tingkat ketepatan dan kesempurnaan pekerjaan.
 - c) Efisiensi: Penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 2) Ketepatan Waktu
 - a) Kemampuan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu: Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
 - b) Keandalan: Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan konsisten dan dapat diandalkan

3) Kehadiran

- a) Tingkat Kehadiran: Frekuensi individu hadir di tempat kerja.
- b) Ketepatan Waktu Datang: Kemampuan individu untuk datang ke tempat kerja tepat waktu.

4) Kepatuhan

- a) Ketaatan pada Aturan dan Prosedur: Kemampuan individu untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan organisasi.
- b) Keselamatan Kerja: Kemampuan individu untuk bekerja dengan aman dan menghindari kecelakaan.

5) Inovasi dan Kreativitas

- a) Kemampuan Menghasilkan Ide Baru: Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan kinerja.
- b) Kemampuan Mengimplementasikan Ide Baru: Kemampuan individu untuk mengimplementasikan ide-ide baru dengan sukses

6) Kerjasama Tim

- a) Kemampuan Bekerja Sama dengan Orang Lain: Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan mencapai tujuan bersama.

b) Keterampilan Komunikasi: Kemampuan individu untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

7) Kepemimpinan

a) Kemampuan Memotivasi dan Mengarahkan Orang Lain: Kemampuan individu untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

b) Kemampuan Mengambil Keputusan: Kemampuan individu untuk mengambil keputusan yang tepat dan efektif.

8) Kepuasan Kerja

a) Tingkat Kepuasan terhadap Pekerjaan: Tingkat kesenangan dan kebahagiaan individu terhadap pekerjaannya.

b) Komitmen Organisasi: Tingkat dedikasi dan kesetiaan individu terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam mengevaluasi keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Indikator kinerja mencakup tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, dan peluang, yang menentukan seberapa baik seseorang mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja diukur berdasarkan kuantitas,

kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen. Produktivitas, kehadiran, kepatuhan, inovasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kepuasan kerja juga menjadi ukuran penting untuk menilai individu dalam organisasi. Semua indikator ini saling berkaitan dan berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, intansi, maupun lembaga.

5. Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY

Polda DIY merupakan suatu organisasi polisi tingkat wilayah yang bertanggungjawab atas penegakan hukum di wilayah DIY. Dalam menjalankan tugasnya, Kapolda DIY membawahi 28 Satuan Kerja dan 5 Satuan wilayah. Menjadi bagian dari Polda DIY harus melewati beberapa seleksi, mulai dari seleksi administratif hingga kualifikasi kompetensi dan fisik (Rahmawan, 2024, p.3).

Direktorat Samapta (Ditsamapta) merupakan satuan kerja di tingkat Polda berada dibawah Kapolda. Samapta bertugas melaksanakan empat kegiatan yakni Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan dan Patroli (Turjawali) (Aprianty, et al., 2023, p.133). Tugas pokok samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patrol sasaran pokoknya yakni, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Aprianty, et al., 2023, p.134).

Dapat disimpulkan bahwa Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY merupakan subdirektorat di bawah Direktorat Samapta yang bertugas melaksanakan fungsi kepolisian preventif di wilayah DIY. Tugasnya meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli (Turjawali) untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok kepolisian.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Manfaat dari penelitian yang relevan yaitu sebagai acuan agar penelitian yang sedang dilakukan menjadi lebih jelas. Berdasarkan penelitian relevan yang ditemukan maka dapat disajikan penelitian-penelitian relevan sebagai berikut :

1. Artikel Syawang et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Individu di Era Industri 4.0”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Individu di Era Industri 4.0. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan literatur (literature review). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menjelajahi sumber-sumber literatur yang terpercaya dan relevan terhadap topik pengaruh kebugaran jasmani pada produktivitas individu di era industri 4.0. Setelah literatur terkumpul, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis kritis dengan cara membandingkan, mensintesis, dan mengevaluasi informasi dari

berbagai sumber untuk memperoleh perspektif yang komprehensif tentang topik penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebugaran jasmani memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas individu dalam menghadapi tuntutan Revolusi Industri 4.0., setiap individu ditekankan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan tepat waktu.

2. Artikel Vallennia, et al., (2022) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi,dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Artikel Yolanda et al., (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI di Kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan Kota Lubuklinggau". Tujuan penelitian ini adalah Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel artinya Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel disiplin (X1) berperan penting terhadap kinerja Anggota (Y) di Departemen Kepolisian Afrika Selatan. Lubuklinggau, Terima dan Tolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti dan hipotesis diterima. Nilai Fhitung > Ftabel Variabel Motivasi (X2) berperan penting dalam

kinerja anggota (Y) di Polres Lubuklinggau Selatan sendiri diterima dan Ha ditolak. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti dan hipotesis diterima. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Polsek Lubuklinggau Selatan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,013$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,023$ yang artinya variabel kinerja disiplin memegang peranan penting . dengan kinerja anggota. bahwa hipotesis penelitian dikonfirmasi dan hipotesis diterima.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Syifa'a Sannishara (2023) dengan judul "Tingkat Kesamptaan Jasmani Siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Selopamioro Tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa SPN Selopamioro Tahun 2021 yang berjumlah 194 orang. penelitian ini menggunakan instrumen tes kesamptaan jasmani bagi Pegawai Negeri pada Polri sesuai Surat Keputusan Kapolri No.Pol: SKEP/984/XII/2004 yang meliputi lari 12 menit, pull up, sit up, push up dan shuttle run. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kebugaran jasmani siswa SPN Selopamioro tahun 2021 adalah baik dengan pertimbangan rerata sebesar 71,60. Tingkat kebugaran jasmani siswa SPN Selopamioro tahun 2021 yang berkategori baik sekali sebesar 8 orang atau 4,12%, baik sebesar 182 orang atau 93,81%, sedang sebesar 4 orang atau 2,06%, kurang sebesar 0 orang atau 0% dan kurang sekali sebesar 0 orang atau 0%.

5. Penelitian oleh Rusnadi, et al., (2021) berjudul “Hubungan Kebugaran Jasmani Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang”. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kesegaran jasmanai, konsep diri dan disiplin dengan kinerja pegawai Kecamatan Curug Kab. Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan mengambil sampel 30 orang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Disporbudpar Kab. Tangerang. Teknik penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu mencari keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Kesegaran jasmani sebesar 0,663 dan signifikansi korelasi sebesar = 0,252. Dari hasil tersebut terlihat bahwa besar sig > 0,05; sehingga dapat diputuskan terima Ho dan tolak H1, yang artinya ada hubungan signifikan kesegaran jasmani dengan kinerja. Maka dapat diitarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan kesegaran jasmani dengan peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Curug Kab. Tangerang,
6. Penelitian oleh Nur Ghazani Mayang Azura (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat RSUD Kota Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSUD Kota Yogyakarta, (2) pengaruh kepuasan kerja

terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSUD Kota Yogyakarta, (3) pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSUD Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Kota Yogyakarta sebanyak 264 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara Accidental Sampling. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis dan uji reliabilitas. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Kota Yogyakarta yang berjumlah 160 orang, sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior perawat dengan $\beta=0,724$ dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior (ΔR^2) sebesar 0,508. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior perawat dengan $\beta=0,683$ dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ΔR^2) sebesar 0,458. (3) Kecerdasan emosional dengan $\beta=0,492$ dan $p=0,000$ dan kepuasan kerja dengan $\beta=0,404$ dan $p=0,001$ bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior

perawat, dengan kontribusi pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior perawat (ΔR^2) sebesar 0,615.

7. Penelitian oleh Popy Melsindy (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Sampel terdiri dari 46 responden, dengan pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi pegawai memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja mereka, sementara kecerdasan emosional juga memiliki dampak yang menguntungkan namun tidak signifikan secara statistik. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel independen menjelaskan 47,7% variabilitas kinerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sedangkan peran kecerdasan emosional masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk lebih dipahami.

8. Penelitian oleh Armanta Ginting (2014) dengan judul “Pengaruh Pembinaan Mental, Kesamptaan Jasmani Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Lanumad Ahmad Yani Puspenerbad”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembinaan mental, kesamptaan jasmani dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja personel di lingkungan Lanumad Ahmad Yani Puspenerbad Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel/pegawai Lanumad A.Yani Puspenerbad Semarang yang berpangkat bintara dan tamtama sebanyak 203 orang. Sampel yang diambil adalah 66 orang dengan teknik pengambilan simple random sampling melalui undian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa: (1) pembinaan mental mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), (2) kesamptaan jasmani mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), (3) motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel dengan nilai dengan signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Sedangkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pembinaan mental, kesamptaan jasmani,dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel

dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Penelitian ini memberi rekomendasi kepada atasan/pimpinan untuk meningkatkan motivasi personilnya maka personil perlu diberi kesempatan yang sama untuk pendidikan dan kesempatan pelatihan dan pendidikan.

9. Penelitian oleh Restutanti Borman dan West (2021) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Kerja (X2), Kepribadian (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

1. Hubungan Kesamaptaan jasmani terhadap kinerja Personel

Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY

Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY adalah subdirektorat yang berada di bawah Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Tugas utama Subdit Gasum Ditsamapta adalah melakukan kegiatan pengamanan umum, patroli, dan penanggulangan huru-hara serta tugas-tugas lain yang berhubungan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Direktorat Samapta (Ditsamapta) merupakan satuan kerja di tingkat Polda berada dibawah Kapolda. Samapta bertugas melaksanakan empat kegiatan yakni Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan dan Patroli (Turjawali) (Aprianty et al., 2023, p.133). Tugas pokok samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patrol sasaran pokoknya yakni, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Aprianty et al., 2023, p.134).

Kesamaptaan jasmani sangat penting bagi personel. Pengembangn potensi SDM dalam meningkatkan kenerja dipengaruhi pengembangan fisik tetap bugar, sosial, psikologi dan sikap positif (Rusnadi et al., 2021, p.15). Kesamaptaan jasmani adalah kegiatan atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas sehari-hari dan/atau

kegiatan fisik secara lebih baik dan efisien (Irwan, 2021, p.207).

Kesamaptaan jasmani perlu dijaga dan selalu dipelihara karena kesamaptaan jasmani banyak memiliki manfaat bukan hanya berguna bagi kemampuan fisik atau jasmaniah tapi juga kemampuan psikis yang baik (Irwan, 2021, p.207). Salah satu indikator kesiapan personel adalah adalah kesamaptaan jasmani yang prima, sehingga personel siap melaksanakan tugas pokok. Tujuan yang dicapai dengan adanya kesamaptaan personel adalah untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakannya (Irwan, 2021, p.208).

Kesamaptaan dapat menimimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait kinerja yang dilaksanakan oleh personel. Dengan memiliki kesiapsiagaan yang baik maka pengembangan tugas maupun personel akan mampu mengatasi segala ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan baik dari dalam maupun dari luar. Oleh karena itu kesamaptaan ini merupakan hal yang mutlak harus dimiliki dan dipelihara oleh petugas pengembangan amanah negara. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rusnadi et al (2021, p.19) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan kesegaran jasmani dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Syawang et al (2024, p. 231) mendapatkan hasil bahwa bahwa kebugaran jasmani memiliki hubungan terhadap tingkat produktivitas individu dalam menghadapi tuntutan Revolusi Industri 4.0., setiap

individu ditekankan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan tepat waktu. Berdasarkan literatur maka kondisi fisik yang bugar dapat berpengaruh terhadap kinerja personel.

2. Hubungan Kecerdasan emosi terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY

Kinerja Kepolisian dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat; memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas); menegakkan hukum, cenderung mendapat sorotan masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi hal yang penting karena institusi kepolisian merupakan institusi publik. Kinerja sebagai sebuah hasil (*outcome*) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari mekanisme individu, antara lain adalah: kepuasan kerja; motivasi; tingkat stres; kepercayaan, keadilan dan etika; pembelajaran dan pengambilan keputusan. Kinerja merupakan nilai dan perilaku yang berkontribusi, baik positif maupun negatif bagi pencapaian tujuan organisasi. Tuntutan publik terhadap kinerja positif Polri berimplikasi terhadap tuntutan Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter). Kinerja yang baik dipengaruhi banyak hal seperti: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, 2) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 3) Keterampilan, 4) Pendidikan, 5) kesehatan dan kebugaran jasmani, 6) kecerdasan emosional (Pazrina, 2024; Pusparani, 2021). Dalam hal ini kecerdasan emosi personel sangat dibutuhkan.

Kinerja yang optimal dipengaruhi dengan kecerdasan emosional, hal ini karena kecerdasan emosi merupakan kecerdasan dalam mengendalikan emosi sehingga dapat memberikan dampak yang positif dalam bertindak dan berperilaku. Ardiyanto et al., (2020, p.372) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu kecerdasan emosi perlu dimiliki oleh setiap personel, personel yang memiliki kecerdasan emosi dapat memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

Putri (2017, p. 658) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk kеefektifan 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. Hal ini sejalan dengan penelitian Hadriansyah (2023) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Selatan, artinya jika kecerdasan emosional baik maka kinerja pun juga baik atau sebaliknya, jika kecerdasan emosional tidak baik maka kinerja pun juga tidak baik. Penelitian lain oleh Putri (2017) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel satuan lalulintas Polres Magelang. Selain itu penelitian oleh Ariyanto et al., (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan bersama-sama. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja Personil Reskrim harus terus ditingkatkan karena berpengaruh pada kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan pada kinerja.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas (Vallennia, et al., 2022, p.42). Sinambela (2016, p. 332) disiplin kerja memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga

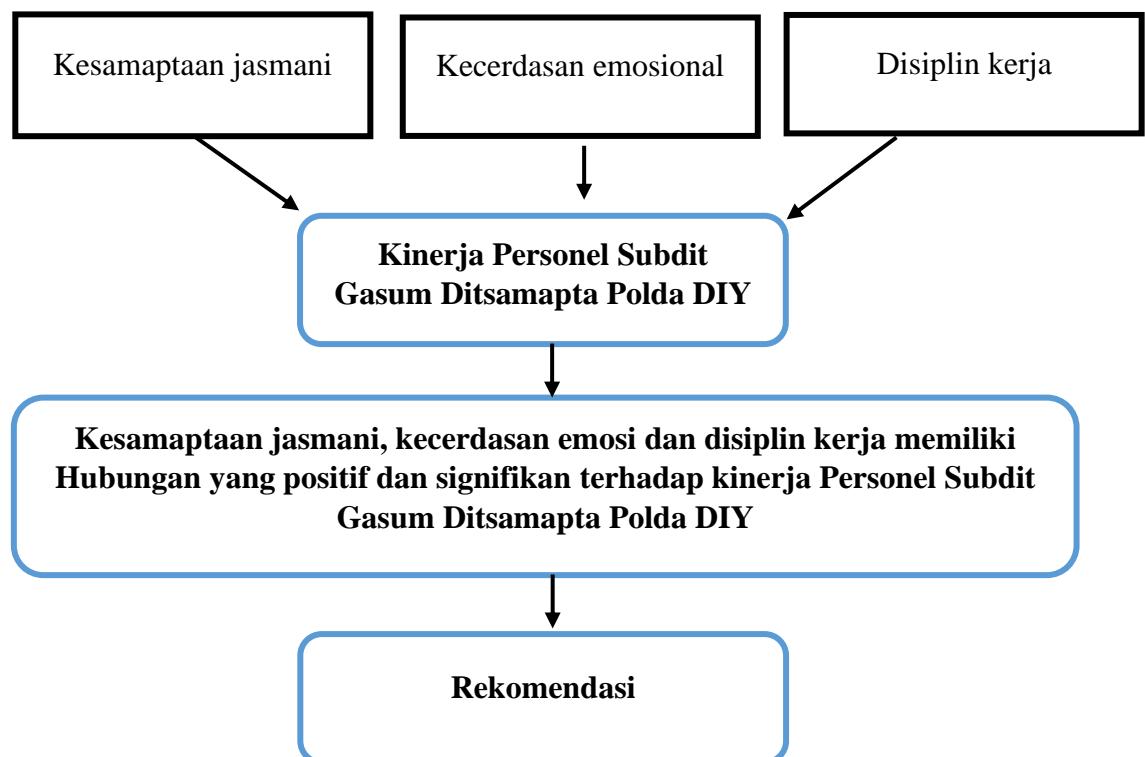
menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas (Wau, et al., 2021, p.204). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Disiplin kerja tidak hanya membantu pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja individu maupun tim. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas.

Sejalan dengan penelitian Yolanda, et al., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja anggota porli hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai thitung = 9,438 lebih besar dari ttabel = 2,042. Wau, et al., (2021) pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung 5.257ttabel 1,692. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan Kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY

Berdasarkan kajian di atas menunjukkan bahwa variabel kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja seseorang . Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat hubungan kesamaptaan jasmani , kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY. Berikut adalah kerangka pikir penelitian:

Gambar 6. Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara Variabel X terhadap Variabel Y dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Kesamptaan jasmani (X_1) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (Y)
2. H_2 : Kecerdasan emosi (X_2) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (Y)
3. H_3 : Disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (Y)
4. H_4 : Kesamptaan jasmani (X_1), kecerdasan emosi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (Y)

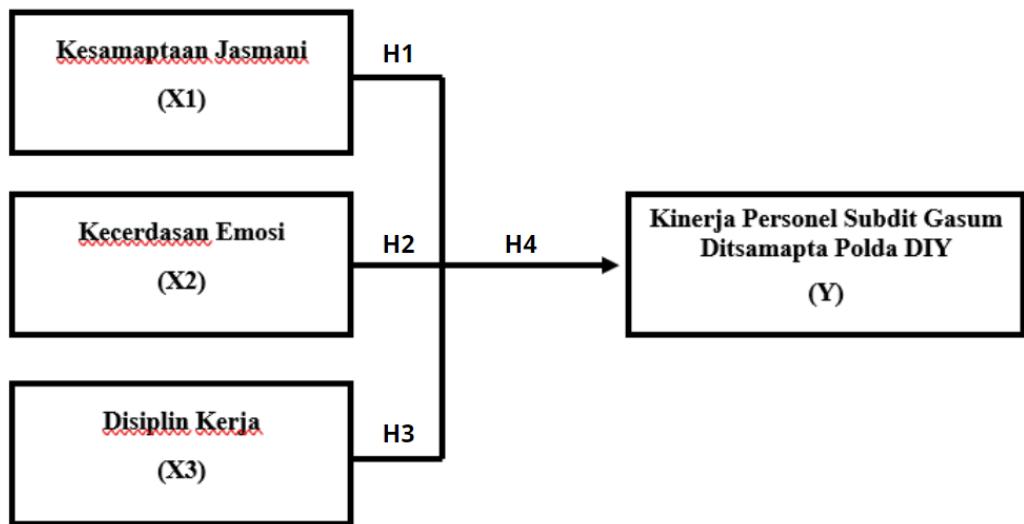
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *expost facto*. Sugiyono (2017, p.45) menyatakan bahwa penelitian jenis ex post facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa-peristiwa yang telah terjadi dan menurutnya ke belakang untuk menemukan faktor-faktor yang mendahuluinya atau menentukan sebab-sebab yang mungkin dapat menjelaskan peristiwa yang akan diteliti. Variable bebas pada penelitian ini yaitu kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.

Gambar 7. Desain Penelitian



B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dibagi menjadi 2 tempat, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Tempat Penelitian

No	Tes	Tempat
1.	Tes Kesamaptaan Jasmani	Lapangan Pancasila UGM
2.	Tes Kecerdasan Emosional	Subdit Dalmas Polda DIY
	Tes Disiplin Kerja	
	Tes Kinerja Personel	

Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan, dengan harapan data yang diperoleh sudah lengkap dan diolah data. Waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Waktu Penelitian

Bulan	Agustus	September	Oktober	November
Persiapan				
Pengambilan Data				
Olah Data				

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya (Sugiyono, 2014). Martono (2015) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneliti.

Maka dari itu penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Personel Subdit Gasum

Ditsamapta Polda DIY yang berjumlah 40 Personel Putra. Subyek penelitian terlampir.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pengertian yang beragam antara peneliti dengan orang yang membaca penelitiannya. Agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka definisi operasional disusun dalam suatu penelitian. Sejalan dengan Sugiyono (2019, p.221) Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Mengingat pentingnya definisi operasional, maka dalam penelitian ini perlu adanya definisi operasional untuk tiap variabel penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

a. Kesamaptaan Jasmani (X_1)

Kesamaptaan jasmani memiliki komponen-komponen yang dapat menjadi aspek dalam pengukuran tingkat kebugaran jasmani Personel Polri. Instrumen penilaian dari tes kesamaptaan jasmani untuk mengukur tingkat kesamaptaan jasmani Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY yaitu sebagai berikut:

- 1) Lari 12 menit
- 2) *Pull up*
- 3) *Sit up*

4) *Push up*

5) *Shuttle run*

b. Kecerdasan Emosi (X_2)

Kecerdasan emosi akan diukur menggunakan angket yang menilai kemampuan personel dalam mengelola emosi mereka. Kegiatan yang akan dilakukan terkait pengukuran kecerdasan emosi meliputi:

1) Kesadaran Diri

2) Pengelolaan empsi

3) Optimisme

4) Empati

5) Keterampilan sosial

c. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja personel akan diukur melalui angket yang menilai ketataan terhadap aturan dan norma organisasi. Indikator penilaian disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

2) Taat terhadap peraturan Perusahaan

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

2. Variabel Terikat (Dependen)

a. Kinerja Personel (Y)

Kinerja personel akan diukur melalui angket yang menilai hasil kerja dan pencapaian tugas personel. Kinerja personel diukur

menggunakan angket Kinerja personel dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kepatuhan
- 3) Inovasi dan Kreativitas
- 4) Kepuasan kerja

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Tes Kesamptaan Jasmani

Instrumen Tes Kesamptaan Jasmani pada penelitian ini menggunakan SK No.Pol: Skep/984/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Ujian Kesamptaan Jasmani dan Bela Diri Bagi Pegawai Negeri Pada Polri. Tes Kesamptaan terdiri dari Uji Kesampataan A (lari 12 menit) dan Uji Kesamptaan B (*Pull up/chinning, Sit up, Push Up, Shuttle run* jarak 6 x 10 meter).

b. Tes Kecerdasan Emosi

Instrument tes kecerdasan emosi pada penelitian ini menggunakan angket kecerdasan emosi oleh Nur Ghazani Mayang Azura. Angket yang digunakan terdiri dari lima rentang penilaian yaitu Sangat tidak setuju (STS); Tidak Setuju (TS) ; Netral (N) ;Setuju (S);Sangat Setuju (SS).

c. Tes Disiplin Kerja

Instrumen tes disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan angket tes disiplin kerja oleh Rita Sri Mulyani. Angket yang digunakan terdiri dari 4 rentang penilaian yaitu Selalu (SL); Sering (SR); Kadang-Kadang (KD) ; Tidak Pernah (TP).

d. Tes Kinerja Personel

Instrument tes Kinerja Personel pada penelitian ini menggunakan angket Kinerja Personel oleh Willy Adimas Rahmawan. Angket yang digunakan terdiri dari empat rentang penilaian yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS); Tidak Sesuai (TS) ;Setuju (S);Sangat Sesuai (SS).

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Tes Kesamaptaan Jasmani

Tes Kesamapataan Jasmani pada penelitian ini menggunakan SK No.Pol: Skep/984/XII/2004 tentang Pedoman Administrasi Ujian Kesamaptaan Jasmani dan Bela Diri Bagi Pegawai Negeri Pada Polri.

1) Lari 12 Menit atau *Cooper Test*

Lari 12 menit merupakan salah satu jenis latihan kesamaptaan jasmani. Tes ini dilakukan dengan berlari mengelilingi lintasan atletik yang berukuran standar 400 meter yang datar yang tidak bergelombang, tidak licin, dan tidak terlalu banyak belokan tajam (Setyawan, 2013).

- a) Peralatan
 - (1) Stopwatch
 - (2) Lintasan lari datar 400 meter (ditandai setiap 100 meter)
 - (3) Pengukur jarak
- b) Pelaksanaan
 - (1) Menentukan titik start
 - (2) Petugas memberikan aba-aba “YA” kepada peserta tes untuk berlari berputar pada lintasan sebanyak mungkin sampai 12 menit
 - (3) Apabila waktu telah menunjukkan 12 menit, maka peserta tes harus berhenti berlari dan menandai tempat berhentinya.
 - (4) Petugas menghitung putaran/ jarak yang berhasil ditempuh oleh peserta tes.

Jarak yang ditempuh selama 12 menit dicatat dalam satuan kilometer. Peserta laki-laki setidaknya dapat mencapai 6 kali (2400 meter) sedangkan, untuk perempuan setidaknya mencapai 5 kali (2000 meter). Hasil tes tersebut kemudian dikonversikan dengan tabel norma penilaian menurut (Cooper, 1982):

Tabel 3. Norma penilaian Lari 12 Menit untuk Laki-Laki

Kategori	Ukuran/tes	Umur(tahun)			
		20-29	30-39	40-49	50-59
Baik Sekali (Skor 5)	Vo2 max/12 menit (km)	> 2,65	> 2,53	> 2,48	> 2,33
Baik (Skor 4)	Vo2 max/12 menit (km)	2,41-2,64	2,35-2,51	2,25-2,46	2,10-2,32
Cukup (Skor 3)	Vo2 max/12 menit (km)	2,12-2,40	2,11-2,34	2,01-2,24	1,88-2,09
Kurang (Skor 2)	Vo2 max/12 menit (km)	1,96-2,11	1,90-2,10	1,83-2,00	1,66-1,87
Kurang Sekali (Skor 1)	Vo2 max/12 menit (km)	< 1,95	< 1,89	< 1,82	< 1,65

2) *PULL UP* (Laki-Laki)

Pull-up adalah latihan olah otot yang dilakukan dengan memanfaatkan sebuah palang sebagai pegangan atau daya angkatnya. Otot tubuh yang terlatih ketika melakukan gerakan *pull up* di antaranya adalah otot punggung dan otot *biseptis*.

a) Peralatan

Pull Up Bar merupakan alat yang digunakan untuk *Pull Up*, atau bisa disebut juga *Body Builder* dan *Stopwatch*

b) Pelaksanaan

(1) Peganglah *Pull Up Bar* dengan kedua telapak tangan menghadap ke depan.

- (2) Tarik berat badan anda ke atas sampai dagu kamu sedikit di atas bar, anda mungkin akan merasa tegang, tetapi tetap tarik ke atas menggunakan punggung dan biseps. Agar berat badan anda seimbang, anda dapat menyilang kaki anda ketika menarik ke atas
- (3) Turunkan badan anda sampai tangan anda hampir terentang secara penuh. Turunkan badan anda dengan pelan dan terkontrol agar otot anda bekerja lebih berat dan siap untuk melakukan pull up selanjutnya.
- (4) Lakukan pull up lagi. Ketika tangan anda hampir terentang secara penuh, mulai pull up lagi. Ulangi sebanyak yang anda bisa.
- (5) *Pull up* dianggap gagal dan tidak dihitung, apabila pada waktu mengangkat badan peserta melakukan gerakan mengayun, dagu tidak menyentuh *pull up bar* dan pada waktu kembali ke sikap permulaan kedua lengan tidak lurus.
- (6) Waktu pelaksanaan yaitu 1 menit
Hasil yang dihitung adalah angkatan yang dilakukan dengan sempurna. Hasil yang dicatat adalah jumlah (frekuensi) angkatan yang dapat dilakukan dengan sikap sempurna. Hasil tes tersebut kemudian dikonversikan dengan tabel norma penilaian berikut:

Tabel 4. Norma penilaian *Pull Up*

Skor	Ukuran/Hasil	Kriteria
5	>17	Sempurna
4	13-16	Baik Sekali
3	7-12	Baik
2	4-6	Cukup
1	1-3	Kurang

3) *SIT UP*

Sit up adalah latihan pengondisian yang dirancang untuk melatih kekuatan otot perut dari posisi terlentang dengan mengangkat tubuh ke posisi duduk dan kembali ke posisi semula tanpa menggunakan lengan atau mengangkat kaki. Tes ini merupakan adopsi dari Mackenzie 2008.

a) Peralatan

(1) Lantai yang datar indoor/outdoor.

(2) Dapat menggunakan matras atau karpet.

(3) Stopwatch.

b) Pelaksanaan

(1) Posisi tubuh harus benar. Pertama-tama yaitu baringkan tubuh pada alas yang nyaman, misalnya matras. Jangan menggunakan alas yang terlalu empuk atau terlalu keras.

(2) Tester tidur terlentang dengan lutut ditekuk dan kedua kaki selebar kurang lebih 25 cm. Kedua jari-jari tangan

dihubungkan dan diletakkan di belakang kepala.

Seorang teman memegang kedua pergelangan kakinya dan menekan agar telapak kaki tetap melekat di lantai selama melakukan sit up.

- (3) Dari sikap awal ini dimulai gerakan sit up dengan menyentuhkan siku kanan ke lutut kiri, dan kemudian kembali ke sikap awal. Berikutnya, siku kiri ke lutut kanan. Sit up dihitung apabila pada saat kembali ke sikap awal, kedua siku tidak menyentuh lantai. Kedua tangan tidak melekat di belakang kepala. Siku tidak menyentuh lutut yang berlawanan. Sikut turut mendorong ke atas.

Jumlah sit up yang benar adalah skornya. Tes dibatasi dengan waktu 1 menit. Hasil tes tersebut kemudian dikonversikan dengan tabel norma penilaian berikut:

Tabel 5. Norma penilaian *Sit Up*

Jenis Kelamin	Baik Sekali	Baik	Sedang	Kurang	Kurang Sekali
Laki-Laki	>70	54-69	38-53	22-37	<21
Perempuan	>70	54-69	35-53	22-34	<21

4) **PUSH UP**

Push up adalah latihan pengondisian yang dilakukan dalam posisi tengkurap dengan mengangkat dan menurunkan tubuh dengan meluruskan dan menekuk lengan sambil

menjaga punggung tetap lurus dan menopang tubuh pada tangan dan kaki.

a) Peralatan

- (1) Lantai yang datar indoor/outdoor
- (2) Dapat menggunakan matras atau karpet
- (3) *Stopwatch*

b) Pelaksanaan

- (1) Tidur telungkup, kedua lengan menumpu pada lantai di samping dada
- (2) Gerakan Laki-laki yaitu luruskan lengan dan kepala. Bahu dan punggung sampai kaki dalam satu garis. Turun punggung sampai dada menyentuh lantai. Gerakan ini dihitung satu gerakan. Gerakan ini dilakukan berulang-ulang sekuat mungkin atau waktunya dibatasi dalam satu menit saja
- (3) Gerakan perempuan yaitu kemudian tekuk siku Anda dan turunkan dada ke arah matras. Turunkan dada Anda hingga hampir menempel pada matras, sebelum hingga menempel, dorong siku Anda kembali lurus menjauhi matras.

Skornya adalah jumlah gerakan push up yang benar dalam waktu 1 menit. Hasil tes tersebut kemudian dikonversikan dengan tabel norma penilaian berikut:

Tabel 6. Norma penilaian *Push Up Laki-Laki*

Usia	Baik Sekali	Baik	Sedang	Kurang	Kurang Sekali
20-29	>54	45-54	35-44	20-34	<20
30-39	>44	35-44	25-34	15-24	<15
40-49	>39	30-39	20-29	12-19	<12
50-59	>34	25-34	15-24	8-14	<8
>60	>29	20-29	10-19	5-9	<5

5) ***SHUTTLE RUN***

Shuttle run adalah salah satu latihan untuk kelincahan dengan lari membentuk angka 8, artinya anda lari dengan kecepatan penuh (sprint) melewati 2 patok tiang yang berjarak kurang lebih 12 meter.

a) Peralatan

(1) Lantai yang datar indoor/outdoor.

(2) Cones atau tiang pembatas.

(3) Meteran/alat pengukur jarak

b) Pelaksanaan

(1) Langkah pertama berdiri di belakang garis start dengan tegak.

(2) Kemudian dengan posisi awalan, pandangan anda difokuskan ke depan

- (3) Kaki kanan/kiri (terkuat) diletakkan ke depan dengan ditekuk sedikit. Lalu gunakan kaki depan tersebut untuk menopang berat badan.
- (4) Persiapkan kaki belakang di daerah belakang untuk melaksanakan tolakan saat akan berlari.
- (5) Letakkan kedua tangan di samping badan dan tekuk sedikit.
- (6) Badan ditolakkan dengan segera ke arah depan saat dibunyikan tembakan atau aba aba “Ya”, yakni dengan tolakan menggunakan kaki bagian belakang.
- (7) Apabila peserta start dari sebelah kanan tiang, maka yang bersangkutan berlari menuju ke sebelah kiri tiang di depannya, kemudian berbalik memutar melewati tiang menuju ke sebelah kanan tiang pertama sehingga membentuk angka 8
- (8) Demikian pula apabila peserta start dari sebelah kiri tiang berlari menuju ke sebelah kanan tiang di depannya dan berbalik memutar melewati tiang menuju ke sebelah kanan tiang pertama.
- (9) Apabila peserta mengambil posisi start di sebelah kanan tiang pertama, maka pada putaran ke-3 ketika berada di tiang ke-2 berlari lurus ke depan menuju ke sebelah

kanan tiang pertama (sesuai posisi pada waktu start).

Demikian pula sebaliknya.

- (10) Badan dibalikkan dengan segera saat kaki telah menginjak garis titik tujuan dan berlari kembali ke arah tempat semula.
- (11) Lakukan sebanyak tiga kali (putaran) bolak balik sampai kembali ke tempat start
- (12) Gerakan yang salah, apabila start mendahului aba-aba “Ya” pada putaran pertama dan kedua tidak membuat angka delapan, gerakan tidak dilakukan tiga kali bolak-balik, dan pada putaran terakhir tidak berlari lurus menuju ke posisi waktu start

Skornya adalah setiap peserta harus mengupayakan waktu yang diperlukan tidak lebih dari 20 detik. Peserta memegang tiang tonggak pada waktu berlari. Hasil tes tersebut kemudian dikonversikan dengan tabel norma penilaian berikut:

Tabel 7. Norma penilaian *Shuttle Run* Laki-Laki

Skor	Ukuran/Hasil (detik)	Kriteria
5	<15,5	Sempurna
4	16-15,5	Baik Sekali
3	16,6-16,1	Baik
2	17,1-17,6	Cukup
1	17,7-17,2	Kurang

b. Tes Kecerdasan Emosi

Instrument tes kecerdasan emosi pada penelitian ini menggunakan angket kecerdasan emosi oleh Nur Ghazani Mayang Azura untuk mengetahui Tingkat kecerdasan emosi personel. Validitas dari angket ini yaitu menggunakan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,760. Nilai tersebut $> 0,50$, sehingga menunjukkan bahwa instrumen layak. Pada hasil *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga instrumen memenuhi kriteria. Pada hasil *average variance extracted* (AVE) kecerdasan emosional 0,760. Kesimpulannya, berdasarkan nilai KMO, Bartlett's Test of Sphericity, dan AVE, instrumen yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi. Reliabilitas instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,927, maka instrumen tes kecerdasan emosional reliabel.

Angket yang digunakan terdiri dari lima rentang penilaian yaitu Sangat tidak setuju (STS); Tidak Setuju (TS) ; Netral (N) ;Setuju (S);Sangat Setuju (SS). Instrument tes kecerdasan emosi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Instrumen Tes Kecerdasan Emosi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat					
2	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya					
3	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
4	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					
5	Saya selalu optimis dengan karir saya					
6	Atasan mendorong saya untuk berprestasi					
7	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
8	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah					
9	Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya					
10	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja secara baik					
11	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik					

c. Tes Disiplin Kerja

Instrumen tes disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan angket tes disiplin kerja oleh Rita Sri Mulyani. Validitas instrumen menunjukkan nilai hitung t tabel dengan nilai t tabel 1.734 dan rata-rata nilai t hitung sebesar 8,33, maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga instrumen dinyatakan valid.. Reliabilitas angket ini memiliki nilai diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.981. Angket yang digunakan terdiri dari 4 rentang penilaian

yaitu Selalu (SL); Sering (SR); Kadang-Kadang (KD) ; Tidak Pernah (TP). Instrument tes disiplin kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Indikator Tes Disiplin Kerja

No	Indikator	Sub Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu	Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu
		Mengisi daftar hadir dan pulang
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Mentaati pelaksanaan tugas
		Mentaati peraturan di lembaga
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Mentaati tugas dari pimpinan
		Menjalankan mekanisme kerja
		Memelihara dan menjaga kelengkapan kerja
		Ketelitian dan kecermatan dalam bekerja

d. Tes Kinerja Personel

Instrument tes Kinerja Personel pada penelitian ini menggunakan angket kecerdasan emosi oleh Willy Adimas Rahmawan. Validitas instrument ini yaitu validasi instrumen *factor loading* sebesar 0,40 sehingga instrumen dinyatakan valid. Reliabilitas instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,70, maka instrument tes Kinerja Personel reliabel.

Angket yang digunakan terdiri dari empat rentang penilaian yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS); Tidak Sesuai (TS)

;Setuju (S);Sangat Sesuai (SS). Instrument tes kecerdasan kinerja personel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Instrumen Tes Kinerja Personel

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Pimpinan membangkitkan antusiasme saya dalam melaksanakan pekerjaan				
2.	Pimpinan selalu memberikan visi dan misi yang inspiratif, sehingga mendorong saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.				
3.	Saya selalu terinspirasi oleh visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan				
4.	Pimpinan selalu menunjukkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.				
5.	Pimpinan memberikan ruang dan waktu bagi saya untuk belajar dan mengembangkan pengetahuan				
6.	Pimpinan mendukung upaya saya untuk meningkatkan kemampuan intelektual				
7.	Pimpinan mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.				
8.	Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan yang saya alami selama bekerja				
9.	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan saya dalam pekerjaan				
10.	Pimpinan memberikan dukungan saat saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Sebab dengan adanya analisis data, maka dapat diuji

kebenarannya untuk selanjutnya dapat diambil suatu kesimpulan. Penulis menggunakan rumus statistik untuk menghitung atau mengolah hasil tes menggunakan aplikasi SPSS version 21 for Windows. Langkah pengolahan tersebut ditempuh dengan prosedur berikut:

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Ananda & Fadhil (2018, p. 193) menyatakan bahwa “uji normalitas adalah cara untuk menetapkan apakah distribusi data dalam sampel dapat secara masuk akal dianggap berasal dari populasi tertentu dengan distribusi normal”. Uji normalitas digunakan dalam melakukan uji hipotesis statistik parametrik. Sebab, dalam statistik parametrik diperlukan persyaratan dan asumsi-asumsi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Perhitungan ini akan dibantu dengan SPSS versi 21. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas harga varian dilakukan di awal-awal saat menganalisi data. Dalam hal ini dilakukan untuk memastikan apakah

asumsi homogenitas pada setiap kategori data sudah terpenuhi atau belum, jika asumsi homogenitas telah terbukti maka peneliti dapat melaksanakan tahap analisis data selanjutnya (Yusmi,2018). Perhitungan ini akan dibantu dengan SPSS versi 21 melalui teknik uji *Levene Statisic*.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Linearitas Berganda

Analisis liniear berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua variabel atau lebih independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi berganda ini akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2018, p. 98). Adapun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi
Y	= Variabel Terikat
X	= Variabel Bebas
e	= Standar error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ex post facto yang bertujuan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi serta menganalisis hubungan dan pengaruh sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY dengan populasi berjumlah 40 orang personel, yang seluruhnya menjadi responden. Seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dan berada dalam rentang usia 19 hingga 21 tahun. Selain itu, seluruh responden memiliki masa dinas kurang dari 5 tahun.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen dari penelitian sebelumnya dimana sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Tes kecerdasan emosi menggunakan angket yang disusun oleh Nur Ghazani Mayang, dengan hasil uji validitas menunjukkan nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) sebesar 0,760, lebih besar dari 0,50, serta nilai Cronbach Alpha sebesar 0,927, yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Tes kesamaptaan jasmani mengacu pada SK No. Pol: Skep/984/XII/2004, yang merupakan pedoman administratif yang relevan. Instrumen disiplin kerja, yang disusun oleh Rita Sri Mulyani, menunjukkan nilai thitung rata-rata sebesar 8,33, lebih besar dari ttabel (1,734), dan reliabilitasnya ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,981, menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Sementara itu, tes kinerja personel, yang disusun oleh Willy Adimas Rahmawan, menunjukkan nilai

validitas 0,40 dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha sebesar 0,70, yang dinyatakan valid dan reliabel untuk penelitian ini.

Berdasarkan data yang telah dihimpun, diperoleh hasil penelitian yang dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi Skor dan Kategori Kesamptaan Jasmani

Skor	Kategori	Frekuensi
48 – 64	Kurang Baik	9
65 – 68	Cukup Baik	10
69 – 72	Baik	12
73 – 82	Sangat Baik	9

Berdasarkan tabel 11 di atas, distribusi untuk kesamptaan jasmani menunjukkan bahwa sebagian besar peserta berada di kategori cukup baik yaitu dengan frekuensi 10 hingga baik yang berfrekuensi 12 orang, dengan lebih sedikit yang berada di kategori sangat baik dan kurang baik masing-masing pada frekuensi 9.

Tabel 12. Distribusi Skor dan Kategori Kecerdasan Emosi

Skor	Kategori	Frekuensi
34 – 42	Kurang Baik	5
43 – 47	Cukup Baik	13
48 – 51	Baik	11
52 – 55	Sangat Baik	11

Pada variabel kecerdasan emosi, sebagian besar peserta memiliki kecerdasan emosi yang berada pada kategori cukup baik dengan frekuensi 13, baik dengan frekuensi 11, dan sangat baik dengan frekuensi 11, dengan frekuensi terbesar pada kategori cukup baik.

Tabel 13. Distribusi Skor dan Kategori Disiplin Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi
20 – 26	Kurang Baik	5
27 – 32	Cukup Baik	8
33 – 36	Baik	8
37 – 40	Sangat Baik	19

Variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang memuaskan dimana mayoritas peserta memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat baik dengan frekuensi terbesar yaitu 19, hal ini menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang sudah sangat baik untuk hampir sebagian populasi yang berjumlah 40 orang.

Tabel 14. Distribusi Skor dan Kategori Kinerja Personel

Skor	Kategori	Frekuensi
20 – 27	Kurang Baik	3
28 – 32	Cukup Baik	8
33 – 36	Baik	8
37 – 40	Sangat Baik	21

Berdasarkan tabel di atas, distribusi untuk kinerja personel sebagian besar personel memiliki kinerja yang sangat baik, menunjukkan efektivitas dan profesionalisme tinggi di antara mayoritas personel. Hal ini mendominasi bahkan setengah lebih dari populasi untuk kategori sangat baik dengan frekuensi 21 dalam variabel ini.

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas berikut :

- a. Probabilitas $> 0,05$, maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Probabilitas $< 0,05$, maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada sampel penelitian ini. Diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

	Kesemaptaan Jasmani	Kecerdasan Emosi	Disiplin Kerja	Kinerja Personel
Kolmogorov-Smirnov Z	1.195	1.019	1.246	1.262
Sig. (2-tailed)	.115	.250	.089	.083

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel sebagai berikut: kesamptaan jasmani sebesar 0,115, kecerdasan emosi sebesar 0,250, disiplin kerja sebesar 0,089, dan kinerja personel sebesar 0,083. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi ($p > 0,05$), dengan nilai terendah sebesar 0,083 untuk kinerja personel dan disiplin kerja. Oleh karena itu, data untuk masing-masing variabel dapat dianggap berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov ini, data pada keempat variabel (kesemaptaan, kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja personel) berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan apakah asumsi homogenitas pada setiap kategori data sudah terpenuhi atau belum. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji Levene Static. Berdasarkan hasil uji Levene Static, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Homogenitas Levene Static

Variabel Independen	Test of Homogeneity (Levene's Test)	Keterangan
Kesamaptaan Jasmani	p : 0.180	Homogen
Kecerdasan Emosi	P : 0.340	Homogen
Disiplin Kerja	P : 0.224	Homogen

Berdasarkan hasil uji Levene's Test di atas, menunjukkan bahwa asumsi homogenitas varians terpenuhi untuk ketiga variabel (kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja) terhadap kinerja personel. Pada variabel kesamaptaan jasmani dengan kinerja personel, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,180 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa varians antar kelompok pada variabel ini dianggap seragam. Begitu pula untuk variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja personel, nilai signifikansi sebesar 0,340 ($p > 0,05$) mengindikasikan bahwa varians antar kelompok dalam variabel kecerdasan emosi juga homogen, sehingga asumsi ini tetap terpenuhi. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,224 ($p > 0,05$), yang kembali menunjukkan bahwa varians antar kelompok dalam variabel disiplin kerja adalah seragam.

Secara keseluruhan, hasil dari ketiga uji Levene menunjukkan bahwa semua variabel (kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja) memiliki varians yang homogen terhadap kinerja personel, dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. Ini berarti bahwa asumsi utama homogenitas varians telah terpenuhi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Linieritas Berganda Kesamptaan Jasmani dengan Kinerja Personel

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan untuk variabel kesamptaan jasmani dengan kinerja personel, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 17. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kesamptaan dengan Kinerja Personel

Uji	Statistik	Nilai
Model R	R	0.923
	R square	0.852
Coefficients	Koefisien	1.554
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kesamptaan jasmani dengan kinerja personel, sehingga H_1 dapat diterima. Dimana kesamptaan jasmani (X_1) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.923. Dengan nilai R Square sebesar 0.852, model ini menunjukkan bahwa 85.2% variasi dalam kesamptaan jasmani dapat dijelaskan oleh variasi dalam kinerja personel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Sedangkan koefisien regresi yang positif (1.554) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kesamptaan jasmani akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.554. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kesamptaan jasmani terhadap kinerja personel.

b. Uji Linearitas Berganda Kecerdasan Emosi dengan Kinerja

Personel

Uji regresi linier berganda yang dilakukan untuk variabel kecerdasan emosi dengan kinerja personel memiliki hasil sebagai berikut :

Tabel 18. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Personel

Uji	Statistik	Nilai
Model R	R	0.971
	R square	0.943
Coefficients	Koefisien	1.110
	Sig.	0.000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosi dengan kinerja personel, sehingga H_2 dapat diterima. Dimana kecerdasan emosi (X_2) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.971. Dengan R Square sebesar 0.943, dapat disimpulkan bahwa 94.3% dari variasi kecerdasan emosi dapat dijelaskan oleh variasi kinerja personel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Hal lain ditinjau dari koefisien regresi sebesar 1.110 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kecerdasan emosi akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.110. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dan positif dari kinerja personel terhadap kecerdasan emosi.

c. Uji Linieritas Berganda Disiplin kerja dengan Kinerja Personel

Variabel disiplin kerja dengan kinerja personel dalam uji regresi linier berganda menghasilkan hasil sebagai berikut :

Tabel 19. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel

Uji	Statistik	Nilai
Model R	R	0.984
	R square	0.968
Coefficients	Koefisien	1.182
	Sig.	0.000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja personel, sehingga H_3 dapat diterima. Dimana disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.984. Dengan nilai R Square sebesar 0.968, dapat disimpulkan bahwa 96.8% dari variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam kinerja personel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Sedangkan koefisien regresi sebesar 1.182 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.182. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kinerja personel terhadap disiplin kerja.

d. Uji Linieritas Berganda Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk ketiga variabel secara simultan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 20. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel

Uji	Statistik	Nilai
Model R	R	0.989
	R square	0.978
Coefficients Regression	Konstanta	2.058
	Kesamptaan Jasmani	0.231
	Kecerdasan Emosi	0.306
	Disiplin Kerja	0.562

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel dependen kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja secara keseluruhan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja personel. Sehingga H_4 dapat diterima, dimana kesamptaan jasmani (X_1), kecerdasan emosi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.989. Dengan nilai R Square sebesar 0.978, model ini menjelaskan bahwa 97.8% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 2.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Berdasarkan koefisien regresi, ketiga variabel yaitu kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja personel dengan koefisien regresi sebesar 0.562, diikuti oleh kesamaptaan jasmani dengan koefisien regresi 0.306 dan kecerdasan emosi dengan koefisien regresi 0.231. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja personel.

B. Pembahasan

Berdasarkan teori yang ada, kesamaptaan jasmani Polri merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan kesiapan fisik dan psikis setiap personel dalam menjalankan tugasnya. Susanto (2020, p.139), tes kesamaptaan jasmani Polri bertujuan untuk mengetahui kondisi jasmani setiap anggota Polri, guna memastikan mereka memiliki daya tahan tubuh dan kekuatan fisik yang memadai untuk menjalani pelatihan dan pelaksanaan tugas. Hal ini selaras dengan pendapat Setyawan (2023, p. 207) yang menyatakan bahwa kesamaptaan jasmani bukan hanya bermanfaat bagi kemampuan fisik, tetapi juga berpengaruh pada kesehatan psikis. Kesamaptaan yang terjaga dengan baik akan meningkatkan kesiapan personel untuk mengatasi tantangan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan hubungan kuat antara kesamaptaan jasmani dan kinerja personel, dengan 85.2% variasi kinerja

dijelaskan oleh kesamaptaan jasmani. Koefisien regresi positif 1.554 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kesamaptaan jasmani akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.554.

Setyawan (2023, p. 207) Hal ini sejalan dengan teori Setyawan (2023, p. 207) yang menyatakan bahwa kesamaptaan jasmani adalah indikator kesiapan personel untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan kondisi jasmani yang prima, personel lebih siap secara fisik dan mental untuk menghadapi tantangan serta hambatan yang muncul selama bertugas, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hasil ini mendukung pentingnya pemeliharaan kesamaptaan jasmani secara teratur agar personel dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan meminimalisir kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti penurunan kinerja atau kesulitan dalam menghadapi situasi di lapangan.

Terkait dengan variabel kecerdasan emosi, teori tentang emosi dan kecerdasan emosional memberikan landasan yang kuat untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis memengaruhi kinerja seseorang, terutama dalam konteks tugas kepolisian. Menurut Lubis (2018, p. 237), emosi adalah suatu perasaan yang mencakup perubahan fisiologis dan psikologis, serta berhubungan dengan kecenderungan perilaku seperti tertawa ketika gembira atau menangis saat sedih. Emosi, seperti cinta, ketakutan, dan kemarahan, memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari, mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dan mengatasi permasalahan. Oleh

karena itu, penting bagi individu untuk memiliki kecerdasan emosional agar dapat mengelola emosi dengan baik dalam berbagai situasi.

Kecerdasan emosional, menurut beberapa ahli seperti Sabrun (2021, p. 103) dan Goleman (Wati, 2014, p. 2), adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi dengan bijak. Hal ini melibatkan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional yang baik memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dalam situasi yang penuh tekanan, menjaga hubungan sosial yang sehat, serta mengatasi frustasi dan stres dengan lebih efektif. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola perasaan mereka, merespons dengan tepat terhadap perasaan orang lain, dan tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan.

Hasil regresi menunjukkan hubungan kuat antara kecerdasan emosional dan kinerja personel, dengan R 0.971 dan R Square 0.943, yang berarti 94.3% variasi kinerja dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Koefisien regresi 1.110 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional meningkatkan kinerja personel sebesar 1.110. Ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja, termasuk dalam menghadapi stres, beradaptasi, dan mengelola konflik interpersonal secara efektif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja personel, terutama dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik dan psikologis, seperti

di kepolisian. Kecerdasan emosional memungkinkan personel untuk tetap fokus, mengelola tekanan, dan berinteraksi secara produktif dengan kolega dan masyarakat, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Aspek-aspek kecerdasan emosional seperti kesadaran diri, kontrol diri, empati, dan keterampilan sosial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja, sebagai konsep yang dijelaskan oleh berbagai ahli, mencakup sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Agustini (2019, p. 89), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, yang juga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan karyawan yang berkinerja baik dan berkompeten, yang tercermin dalam tingkat kehadiran, ketataan pada peraturan, dan kesadaran bekerja.

Selain itu, ada berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain tujuan perusahaan yang jelas, keteladanan pimpinan, pemberian kompensasi yang adil, serta pengawasan yang baik (Sinambela, 2017,p. 332; Dewi dan Harjono, 2019, p. 95). Disiplin kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh peraturan yang ada, tetapi juga oleh bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan contoh dan menerapkan ketegasan dalam menegakkan aturan. Keberhasilan disiplin kerja juga sangat bergantung pada

adanya pengawasan yang efektif dan pemberian sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran yang terjadi. Faktor-faktor tersebut bekerja bersama untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kedisiplinan dan kinerja yang optimal.

Indikator-indikator disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan dan atasan, serta kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, menggambarkan seberapa tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Agustini, 2019, p. 104; Sutrisno, 2019, p. 94). Indikator ini tidak hanya mencerminkan kedisiplinan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan hubungan sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja personel, dengan R 0.984 dan R Square 0.968, yang berarti 97% variasi kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja. Koefisien regresi 1.182 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja meningkatkan kinerja personel sebesar 1.182. Ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan pendapat para ahli bahwa disiplin kerja berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja individu dalam suatu institusi atau lembaga.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan untuk 3 variabel secara simultan terhadap kinerja personel, disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja personel dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja personel yang mencakup

kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan (Saputra, 2021, p. 23). Kinerja yang baik memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui kolaborasi antara pegawai, pemimpin, dan organisasi dalam rangka memenuhi standar yang telah disepakati.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang, karena menunjang keteraturan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Menurut Banne et al. (2023, pp. 322), disiplin kerja mencerminkan kecakapan untuk bekerja secara teratur dan sesuai dengan pedoman yang berlaku, sehingga memungkinkan personel untuk mencapai standar kinerja yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, personel dapat mencapai target yang ditetapkan organisasi tanpa melanggar pedoman yang ada. Hal ini sangat mendukung tercapainya efektivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan yang optimal.

Indikator kinerja personel, seperti yang diuraikan oleh Wibowo (2017, p. 85), mencakup tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, dan motivasi. Disiplin kerja secara langsung berkontribusi terhadap indikator-indikator tersebut, terutama dalam hal standar dan ketepatan waktu, karena individu yang disiplin cenderung memenuhi standar kerja yang diinginkan dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Selain itu, disiplin yang baik juga mendukung indikator efektivitas dan kualitas, sebagaimana diuraikan oleh House (Nazwirman, 2019), di mana kinerja yang baik mencakup penggunaan

sumber daya yang tepat, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Kontribusi terbesar kedua setelah disiplin kerja adalah kecerdasan emosi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Christien Adriani, et al (2023, p.288) bahwa kecerdasan emosional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah personel Subdit Gasum Ditsmapta POLDA DIY. Dijelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat memengaruhi kinerja karena personel yang mampu mengenali, mengelola, dan mengontrol emosi diri dengan baik cenderung lebih efektif. Mereka juga dapat memahami kebutuhan motivasi diri dengan baik, yang memungkinkan mereka untuk segera memenuhinya, sehingga kinerja mereka meningkat. Kinerja yang optimal juga dipengaruhi oleh kemampuan personel untuk berempati dengan rekan kerja dan menjalin hubungan sosial yang baik. Hal ini menciptakan suasana hati dan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Secara keseluruhan, semakin tinggi kecerdasan emosional personel, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dalam beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang sudah dipaparkan. Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Instrumen penelitian yang digunakan bergantung pada self-report dari tiap individu personel. Hal ini bisa mengakibatkan adanya bias subjektivitas, terutama pada penilaian kecerdasan emosi dan disiplin kerja, yang tergantung pada persepsi individu terhadap diri mereka sendiri.
2. Karena penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu, hasil yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung. Faktor-faktor seperti musim atau keadaan khusus (misalnya, operasi tertentu) mungkin memengaruhi tingkat kesamaptaan jasmani dan kinerja, sehingga hasilnya tidak selalu mencerminkan kondisi jangka panjang.
3. Penelitian ini hanya melibatkan personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY, sehingga generalisasi hasil untuk seluruh personel kepolisian di daerah lain mungkin terbatas. Perbedaan dalam struktur tugas, budaya kerja, dan lingkungan mungkin menyebabkan variasi dalam hasil jika penelitian ini diterapkan di konteks yang berbeda.
4. Penelitian ini fokus pada kesamaptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja personel. Namun, ada kemungkinan faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial juga berperan dalam memengaruhi kinerja, tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Pengukuran kinerja personel mungkin dipengaruhi oleh kriteria atau indikator tertentu yang digunakan dalam penelitian ini. Jika kriteria ini

tidak sepenuhnya mencakup seluruh aspek kinerja, maka hasilnya bisa jadi tidak memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap kinerja personel secara keseluruhan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Hubungan Kesamptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY", dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kesamptaan jasmani dan kinerja personel, dengan nilai R sebesar 0.923 dan R Square 0.852. Hal ini berarti 85.2% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh kesamptaan jasmani, dan peningkatan satu satuan dalam kesamptaan jasmani akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.554. Dengan demikian, kesamptaan jasmani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY.
2. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kecerdasan emosi dan kinerja personel, ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0.971 dan R Square 0.943. Sebanyak 94.3% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosi. Peningkatan satu satuan dalam kecerdasan emosi akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.110. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.
3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja personel,

dengan nilai R sebesar 0.984 dan R Square 0.968. Sebanyak 96.8% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 1.182. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

4. Secara simultan, ketiga variabel, yaitu kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja, memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja personel, dengan nilai R sebesar 0.989 dan R Square 0.978. Hal ini berarti 97.8% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Di antara ketiganya, disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien regresi sebesar 0.562, diikuti oleh kecerdasan emosi (0.306) dan kesamptaan jasmani (0.231). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesamptaan jasmani, kecerdasan emosi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Subdit Gasum Ditsampta Polda DIY.

B. Saran

Hasil penelitian ex post facto ini dapat menjadi sumber data yang relevan bagi pengembangan sesuai dengan kebutuhan institusi. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Mengacu pada pengaruh positif kesamptaan jasmani terhadap kinerja, disarankan agar Subdit Gasum Ditsampta menyusun program latihan fisik

rutin yang terstruktur, termasuk pengukuran kondisi fisik berkala untuk memantau perkembangan dan kebutuhan personel.

2. Berdasarkan pentingnya kecerdasan emosi, institusi diharapkan mengadakan pelatihan manajemen stres, komunikasi interpersonal, dan pengendalian emosi untuk membantu personel lebih siap menghadapi situasi penuh tekanan dengan kemampuan emosional yang baik.
3. Mengingat disiplin kerja adalah faktor paling dominan dalam kinerja, disarankan agar institusi menegakkan standar disiplin yang jelas, meliputi penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar. Langkah ini akan meningkatkan komitmen personel terhadap tugas dan mendorong kedisiplinan di setiap lini kerja.
4. Untuk memaksimalkan kinerja, disarankan agar institusi mengembangkan program pelatihan terpadu yang mencakup latihan fisik, pengembangan kecerdasan emosi, dan disiplin kerja. Pendekatan ini akan membantu personel mengasah ketiga kemampuan secara bersamaan, menciptakan personel yang lebih siap secara fisik, mental, dan etos kerja.
5. Agar upaya pengembangan personel dapat diukur dan ditingkatkan secara berkelanjutan, institusi disarankan menggunakan evaluasi berbasis data untuk menilai hasil latihan fisik, pembinaan emosi, dan disiplin kerja. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program peningkatan kinerja yang lebih efektif dan sesuai kebutuhan.
6. Pimpinan Subdit Gasum Ditsamapta sebaiknya mempertimbangkan hasil penelitian ini sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan

pengembangan personel. Hal ini mencakup perencanaan pelatihan, pembuatan standar operasional prosedur (SOP) baru, dan sistem penghargaan untuk menciptakan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M, sardiman, 2016, interaksi dan motivasi belajar mengaja, rajawali pers, jakarta.
- Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Amanah, n., & al banin, q. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin, motivasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan dinperindag banyumas. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (jimbis)*, 3(2), 139-153.
- Ancok, d., purwana, b. H., sunarto, l., map, s. S., erawanto, s., & pol, m. P. Pelatihan dasar calon pns kesamaptaan.
- Ani, c., putu, n. L., rumapea, p., & liando, d. M. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi utara. *Ilmu politik*, 1–20. <Https://media.neliti.com/media/publications/160800-id-pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-d.pdf>
- Aprianty, h., rudiyanto, g., dani, r., purnawan, h., & yanto, h. N. (2023). Peran ditsamapta dalam meningkatkan pelayanan publik untuk mewujudkan polisi republik indonesia yang presisi. *Jurnal publisitas*, 9(2), 133–143. <Https://doi.org/10.37858/publisitas.v9i2.321>
- Ariyanto, a., & agustina, t. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi terhadap kinerja personil reskrim polresta banjarmasin. *Jurnal ilmiah ekonomi bisnis*, 6(3), 443–452. <Https://doi.org/10.35972/jieb.v6i3.366>
- Armayati, j. D. (2019). Pengaruh program pembinaan dan pemeliharaan kesehatan terhadap hasil tes kesamaptaan jasmani antap akpol tahun 2019 skripsi.
- Banne, a., arifin, s., latief, d., & pratiwi, i. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pt. Pln. (persero) ultg palopo. *Value : jurnal manajemen dan akuntansi*, 18(2), 309–325. <Https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Bayu Adi Bahtiar, Clarita Intari Citra Dewi, Della Yolanda, & Agus Eko Sujianto. (2023). Pengaruh Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(2), 116–125. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i2.857>
- Borman, r., & westi. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional , budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada pt . Palu mitra utama (pmu) the

- influence of emotional intelligence , work culture and personality on employee performance at pt . Palu main partner (pmu). Jurnal sinar manajemen, 08(01), 138–144. <Http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Burhanudin, s. (2018). Analisis kesemaptaan jasmani prajurit di lingungan akademi militer magelang. Tesis magister, 1–83, stie widya wiwaha. <Http://eprint.stieww.ac.id/273/>
- Cahyani, n. B. O. R., & maryam, e. W. (2023). The relationship between optimism and anxiety before the tni-polri test. Indonesian journal of innovation studies, 21, 10-21070.
- Cahyani, n. L. P. A. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi utara. Politico: jurnal ilmu politik, 6(1), 160800.
- Chakarvarti, d., & lal, m. (2016). Emotional intelligence and its association with social physique anxiety and performance among sprinters. Rupkatha journal on interdisciplinary studies in humanities, 8(2), 71-78.
- Chong, s. C., falahat, m., & lee, y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in malaysia. International journal of higher education, 9(1), 69-80.
- Claver, f., martínez-aranda, l. M., conejero, m., & gil-arias, a. (2020). Motivation, discipline, and academic performance in physical education: a holistic approach from achievement goal and self-determination theories. Frontiers in psychology, 11, 1808.
- Damayanti, p. S., putra, a., & srirahmawati, i. (2021). Pengembangan kecerdasan emosional melalui pendidikan karakter pada peserta didik di sekolah dasar. Equilibrium: jurnal pendidikan, 9(3), 348–356. <Https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i3.5992>
- Daniel agung syawang, s., ilham azkia, f., bahari, i., nur syamsina, j., hammam luthfiadi, d., nurshadrina ramadhani, a., mulyana, a., setiabudi no, j., sukasari, k., bandung, k., & barat, j. (2024). Pengaruh kebugaran jasmani dengan produktivitas individu di era industri 4.0. Bahasa dan ilmu sosial, 2(3), 221–233. <Https://doi.org/10.61132/nakula.v2i3.807>
- Daniel agung syawang, s., ilham azkia, f., bahari, i., nur syamsina, j., hammam luthfiadi, d., nurshadrina ramadhani, a., mulyana, a., setiabudi no, j., sukasari, k., bandung, k., & barat, j. (2024). Pengaruh kebugaran jasmani dengan produktivitas individu di era industri 4.0. Bahasa dan ilmu sosial, 2(3), 221–233. <Https://doi.org/10.61132/nakula.v2i3.807>
- Dr. Feri budi setyawan, m. P. . A.-f. (2023). Pedoman pelaksanaan tes kesamptaan

jasmani. 1–104.

- Edward, y. R., & purba, k. (2020). The effect analysis of emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in pt berkat bima sentana. Budapest international research and critics institute-journal (birci-journal) vol, 3(3), 1552-1563.
- Estrada, m., monferrer, d., rodríguez, a., & moliner, m. Á. (2021). Does emotional intelligence influence academic performance? The role of compassion and engagement in education for sustainable development. Sustainability, 13(4), 1721.
- Febrina, s. C., astuti, w., & triatmanto, b. (2021). The impact of organizational culture and emotional intelligence on employee performance: an empirical study from indonesia. The journal of asian finance, economics and business, 8(11), 285-296.
- Fenanlampir, a., & mutohir, t. C. (2021). Emotional intelligence and learning outcomes: study in physical education. Journal sport area, 6(3), 304-314.
- Garaigordobil, m. (2020). Intrapersonal emotional intelligence during adolescence: sex differences, connection with other variables, and predictors. European journal of investigation in health, psychology and education, 10(3), 899-914.
- Gatsis, g., strigas, a., & ntasis, l. (2021). Contribution of emotional intelligence to taekwondo athlete's performance. Journal of physical education and sport, 21, 1976-1980.
- Gilar-corbi, r., pozos-rico, t., pertegal-felices, m. L., & sanchez, b. (2019). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: a quasi-experimental study. Psicología: reflexão e crítica, 31, 33.
- Gómez-leal, r., holzer, a. A., bradley, c., fernández-berrocal, p., & patti, j. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. Cambridge journal of education, 52(1), 1-21.
- González-valero, g., zurita-ortega, f., chacón-cuberos, r., & puertas-molero, p. (2019). Analysis of motivational climate, emotional intelligence, and healthy habits in physical education teachers of the future using structural equations. Sustainability, 11(13), 3740.
- Hartanto, e. (2023). Implementasi kebijakan tes kesehatan dan jasmani dalam proses rekrutmen seleksi bintara polri untuk mengikuti sekolah inspektor polisi (sip) di polda jawa timur. Soetomo magister ilmu administrasi, 1(1), 51-70.

Hasibuan,M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi
Penerbit Bumi Askara, Jakarta

- Iswahyudi, n. (2018). Faktor-faktor kecerdasan emosional yang memengaruhi kinerja guru sd pendidikan jasmani dan olahraga. *Jurnal koulutus*, 1(2), 231-246.
- Jena, l. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International journal of organizational analysis*, 30(6), 1309-1334.
- Karambut, c., makapedua, j. T. S., sundah, d. I. E., & rumimper, g. J. S. N. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekomaks jurnal ilmu ekonomi manajemen dan akuntansi*, 12(2), 283-289.
- Khosravi, p., rezvani, a., & ashkanasy, n. M. (2020). Emotional intelligence: a preventive strategy to manage destructive influence of conflict in large scale projects. *International journal of project management*, 38(1), 36-46.
- Komarudin, k., & risqi, f. (2020). Tingkat kepercayaan diri, kohesivitas, dan kecerdasan emosi siswa kelas khusus olahraga cabang olahraga sepakbola. *Jurnal pendidikan jasmani indonesia*, 16(1), 1-8.
- Kopp, a., & jekauc, d. (2018). The influence of emotional intelligence on performance in competitive sports: a meta-analytical investigation. *Sports*, 6(4), 175.
- Kopp, a., reichert, m., & jekauc, d. (2021). Trait and ability emotional intelligence and its impact on sports performance of athletes. *Sports*, 9(5), 60.
- Kotsou, i., mikolajczak, m., heeren, a., grégoire, j., & leys, c. (2019). Improving emotional intelligence: a systematic review of existing work and future challenges. *Emotion review*, 11(2), 151-165.
- La ode, r. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota pada satuan sabhara polres sinjai (doctoral dissertation, stie nobel indonesia).
- Laborde, s., dosseville, f., & allen, m. S. (2016). Emotional intelligence in sport and exercise: a systematic review. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 26(8), 862-874.
- Lee, y. H. (2019). Emotional intelligence, servant leadership, and development goal orientation in athletic directors. *Sport management review*, 22(3), 395-406.
- Lee, y. H., & woo, b. (2017). Emotional intelligence, emotional labor, and emotional exhaustion among korean fitness employees. *Journal of global sport management*, 2(1), 65-78.
- Lee, y. H., kwon, h. H., & richards, k. A. R. (2019). Emotional intelligence,

- unpleasant emotions, emotional exhaustion, and job satisfaction in physical education teaching. *Journal of teaching in physical education*, 38(3), 262-270.
- Lulu endar wati, yusmansyah, r. W. (2014). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi belajar. *Alibkin (jurnal bimbingan konseling)*, 3(3), 1–13.
- Maccann, c., jiang, y., brown, l. E., double, k. S., bucich, m., & minbashian, a. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(2), 150.
- Makkar, s., & basu, s. (2019). The impact of emotional intelligence on workplace behaviour: a study of bank employees. *Global business review*, 20(2), 458-478.
- Mawarti, m., & waseu, i. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional sumber daya manusia terhadap produktivitas perusahaan. *Jurnal penelitian ilmu ekonomi dan keuangan syariah*, 2(3), 194-203.
- Mercader-rubio, i., ángel, n. G., silva, s., furtado, g., & brito-costa, s. (2023). Intrinsic motivation: knowledge, achievement, and experimentation in sports science students—relations with emotional intelligence. *Behavioral sciences*, 13(7), 589.
- Nofriani, y. (2020). Pengaruh profesional, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pemebelajaran kerja guru di smpn se-kecamatan pondok suguh (mukomuko)(studi kasus smpn 11 dan smpn 22 mukomuko) (doctoral dissertation, univesitas putra indonesia yptk).
- Nur, y. (2024). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di ihc rs djatiroti.
- Nurgofar, d. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, kebugaran jasmani dan strategi coping terhadap performa sepakbola pelajar-atlet popda banten 2024 (doctoral dissertation, universitas negeri jakarta).
- Paledung, l. M. (2011). Hubungan kecerdasan emosional dengan pengalaman kerja dan prestasi akademik mahasiswa pasca sarjana universitas atma jaya yogyakarta. 16–36.
- Patel. (2019). Modul latsar kesamaptaan. 9–25.
- Pazrina, s. (2024). 2830-7690 pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada universitas tjut nyak dhien. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 2(3), 112–123.
- Pazrina, s. (2024). 2830-7690 pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada universitas tjut nyak dhien. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 2(3), 112–123.

- Purwati, p., & faiz, a. (2023). Peran pendidikan karakter dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. *Jpsk : jurnal pendidikan dan konseling*, 6(2), 1032–1041.
<Https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/13022>
- Pusparani, m. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 2(4), 534–543. <Https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <Https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, d. B. A. A. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota pada direktorat pol air polda bali di denpasar (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Putri, w. S. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja personel satuan lalu lintas polres magelang. *Indonesian journal of police studies*, 1.
<Https://journal.akademikepolisian.com/index.php/ijps/article/view/47%0ahtt>
<Https://journal.akademikepolisian.com/index.php/ijps/article/download/47/38>
- Rahmadhanty, o. Y. (2022). Pengaruh model pembelajaran kooperatif , peer teaching dan motivasi belajar terhadap hasil belajar pjok materi kesehatan . Uny journal.
- Rahmawan, W. A., Prayekti, P., & Lukitaningsih, A. . (2024). motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja personel polda diy. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(04), 1288-1299. <Https://doi.org/10.22437/jmk.v13i04.35140>
- Ramli, m., & nurdin, n. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kemampuan fisik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai spripim polda sulawesi selatan. *Jurnal ilmu manajemen profitability*, 4(1), 78-84.
- Rico-gonzalez, m. (2023). Developing emotional intelligence through physical education: a systematic review. *Perceptual and motor skills*, 130(3), 1286-1323.
- Rusnadi, a. M., aryadi, d., pamungkas, a. T., rahmat, a., & setiabudhi, s. (2021). Hubungan kebugaran jasmani dengan kinerja pegawai kecamatan curug kabupaten tangerang. *Jurnal pendidikan dasar setia budhi*, 5(1), 2021. <Https://stkipsetiabudhi.e-journal.id/jpd>
- Rusnadi, a. M., aryadi, d., pamungkas, a. T., rahmat, a., & setiabudhi, s. (2021). Hubungan kebugaran jasmani dengan kinerja pegawai kecamatan curug

- kabupaten tangerang. Jurnal pendidikan dasar setia budhi, 5(1), 2021. <Https://stkipsetiabudhi.e-journal.id/jpd>
- Saputra, r., & barikah, a. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan prestasi belajar pendidikan jasmani. Riyadholah: jurnal pendidikan olahraga, 4(1), 60-68.
- Sebagai, d., satu, s., untuk, s., manajemen, p. M., katolik, u., & semarang, s. (2014). Dan motivasi terhadap kinerja personil.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Suriani, n., risnita, & jailani, m. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. Jurnal ihsan : jurnal pendidikan islam, 1(2), 24–36. <Https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanto, d. (2020). Evaluasi tes kesamptaan jasmani dalam penerimaan prajurit karier kepolisian republik indonesia. Jurnal koulutus: jurnal pendidikan kahuripan, 3(1), 138–143.
- Suwandewi, m., & trianasari. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan. Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen, 4(1), 16–23. <Https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8616#>!
- Tiara, z. D., supriyadi, d., & martini, n. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. J-mas (jurnal manajemen dan sains), 8(1), 450. <Https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Trigueros, r., aguilar-parra, j. M., cangas, a. J., bermejo, r., ferrandiz, c., & lópez-liria, r. (2019). Influence of emotional intelligence, motivation and resilience on academic performance and the adoption of healthy lifestyle habits among adolescents. International journal of environmental research and public health, 16(16), 2810.
- Utami, n. W. M. S. (2023). Pengaruh human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lpd desa adat kerobokan badung (doctoral dissertation, universitas mahasarawati denpasar).
- Utesch, t., bardid, f., büsch, d., & strauss, b. (2019). The relationship between motor competence and physical fitness from early childhood to early adulthood: a meta-analysis. Sports medicine, 49, 541-551.
- Valente, s., monteiro, a. P., & lourenço, a. A. (2019). The relationship between teachers' emotional intelligence and classroom discipline management. Psychology in the schools, 56(5), 741-750.

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt.sinar sosro rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wang, k., yang, y., zhang, t., ouyang, y., liu, b., & luo, j. (2020). The relationship between physical activity and emotional intelligence in college students: the mediating role of self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 967.
- Wu, r., jing, l., liu, y., wang, h., & yang, j. (2022). Effects of physical activity on regulatory emotional self-efficacy, resilience, and emotional intelligence of nurses during the covid-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, 13, 1059786.
- Yolanda, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI di Kantor POLSEK Lubuklinggau Selatan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Zhao, j. L., li, x. H., & shields, j. (2019). Managing job burnout: the effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International journal of stress management*, 26(3), 315.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1490/UN34.16/PT.01.04/2024

8 Oktober 2024

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Izin Penelitian

Yth . KAPOLDA DIY
JI Ringroad Utara, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	:	Yusnia Dewi Puspita Sari
NIM	:	23060740002
Program Studi	:	Pendidikan Jasmani - S2
Tujuan	:	Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis
Judul Tugas Akhir	:	Hubungan Kesamaptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY
Waktu Penelitian	:	14 Oktober - 8 November 2024

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.
NIP 19770218 200801 1 002

Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan
Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DIREKTORAT SAMAPTA



SURAT KETERANGAN
Nomor: Sket/ 434 /XI/KEP/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOHAMMAD IQBAL, S.I.K., M.Si.;
Pangkat/NRP : KOMISARIS BESAR POLISI/77071248;
Jabatan : DIREKTUR SAMAPTA.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta yang tersebut di bawah ini:

YUSNIA DEWI PUSPITA SARI
NIM 23060740002

Telah melaksanakan pengambilan data untuk melengkapi tugas akhir dengan judul Hubungan Kesamaptaan Jasmani, Kecerdasan Emosi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Subdit Gasum Ditsamapta Polda DIY dari tanggal 14 Oktober s.d. 08 November 2024 dengan hasil BAIK.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di: Yogyakarta
pada tanggal : 25 November 2024

a.n. DIREKTUR SAMAPTA POLD A DIY
IRWANDI



AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 69040524

Tembusan:

1. Kapolda DIY.
2. Irwasda Polda DIY.
3. Karo SDM Polda DIY.
4. Kabidpropam Polda DIY.

Lampiran 3. Instrumen Penelitian

INSTRUMEN KECERDASAN EMOSI

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu
3. Angket ini terdiri atas lima pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:
 - Sangat tidak setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)

ANGKET PENELITIAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat					
2	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya					
3	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
4	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					
5	Saya selalu optimis dengan karir saya					
6	Atasan mendorong saya untuk berprestasi					
7	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
8	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah					
9	Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya					
10	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja secara baik					
11	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik					

Lanjutan lampiran 3.

INSTRUMEN DISIPLIN KERJA

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu
3. Angket ini terdiri atas empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:
 - Selalu (SL)
 - Sering (SR)
 - Kadang-Kadang (KD)
 - Tidak Pernah (TP)

ANGKET PENELITIAN

No	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
1	Saya berkomitmen untuk datang dan pulang tepat waktu sebagai wujud disiplin di tempat kerja.				
2	Saya berkomitmen untuk datang dan pulang tepat waktu sebagai wujud disiplin di tempat kerja.				
3	Saya mengisi daftar hadir dan jam pulang dengan benar untuk mencatat kehadiran saya secara akurat dan transparan				
4	Saya mentaati pelaksanaan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan untuk menunjukkan komitmen saya terhadap pekerjaan				
5	Saya selalu mentaati tugas dari pimpinan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai.				
6	Saya menjalankan mekanisme kerja yang sudah ditetapkan untuk mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan				
7	Saya memelihara dan menjaga kelengkapan kerja agar semua sumber daya yang diperlukan tersedia untuk menyelesaikan tugas dengan baik				
8	Saya memperhatikan ketelitian dalam bekerja untuk mencegah kesalahan yang dapat berdampak negatif pada hasil akhir				
9	Saya mematuhi prosedur kerja dan standar yang telah ditetapkan agar alur kerja tetap sistematis dan efisien				
10	Saya bersikap proaktif dalam menjalankan mekanisme kerja untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi saya kepada organisasi				

Lanjutan lampiran 3.

INSTRUMEN KINERJA PERSONEL

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu
3. Angket ini terdiri atas empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:
 - Sangat Tidak Sesuai (STS)
 - Tidak Sesuai (TS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Sesuai (SS).

ANGKET PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Pimpinan membangkitkan antusiasme saya dalam melaksanakan pekerjaan				
2.	Pimpinan selalu memberikan visi dan misi yang inspiratif, sehingga mendorong saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.				
3.	Saya selalu terinspirasi oleh visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan				
4.	Pimpinan selalu menunjukkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.				
5.	Pimpinan memberikan ruang dan waktu bagi saya untuk belajar dan mengembangkan pengetahuan				
6.	Pimpinan mendukung upaya saya untuk meningkatkan kemampuan intelektual				
7.	Pimpinan mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.				
8.	Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan yang saya alami selama bekerja				
9.	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan saya dalam pekerjaan				
10 .	Pimpinan memberikan dukungan saat saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				

Lampiran 4. Data Statistik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kesmaptaan	kecerdasan_emosional	disiplin_kerja	kinerja_personel
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	67.72	47.98	34.22	34.85
	Std. Deviation	8.003	5.433	5.709	4.753
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.161	.197	.199
	Positive	.093	.098	.156	.139
	Negative	-.189	-.161	-.197	-.199
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195	1.019	1.246	1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.250	.089	.083

a. Test distribution is Normal.

Uji Homogenitas Data

a. Kesamaptaan Jasmani dengan Kinerja Personel

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.033	11	24	.180

ANOVA

kinerja_personel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	324.23 3	1 5	21.61 6	.932	.545
Within Groups	556.86 7	2 4	23.20 3		
Total	881.10 0	3 9			

b. Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Personel

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.200	7	24	.340

Lanjutan lampiran 4.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	195.088	15	13.006	.455	.941
Within Groups	686.012	24	28.584		
Total	881.100	39			

c. Disiplin Kerja dengan Kinerja Personel

Test of Homogeneity of Variances

kinerja_personel

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.459	8	24	.224

ANOVA

kinerja_personel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	393.076	15	26.205	1.289	.281
Within Groups	488.024	24	20.334		
Total	881.100	39			

Lanjutan lampiran 4.

Uji Regresi Linier Berganda

Kesamaptaan x Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kinerja_personel ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kesamaptaan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.848	3.120

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2128.157	1	2128.157	218.675	.000 ^a
	Residual	369.818	38	9.732		
	Total	2497.975	39			

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

b. Dependent Variable: kesamaptaan

Lanjutan lampiran 4.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.563	3.696		3.670	.001
kinerja_personel	1.554	.105	.923	14.788	.000

a. Dependent Variable: kesamaptaan

Kecerdasan Emosi x Kinerja Personel

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kinerja_personel ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kecerdasan_emosi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.941	1.315

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

Lanjutan lampiran 4.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1085.224	1	1085.224	627.189	.000 ^a
Residual	65.751	38	1.730		
Total	1150.975	39			

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

b. Dependent Variable: kecerdasan_emosi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.298	1.558		5.967	.000
kinerja_personel	1.110	.044	.971	25.044	.000

a. Dependent Variable: kecerdasan_emosi

Disiplin Kerja x Kinerja Personel

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kinerja_personel ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Lanjutan lampiran 4.

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.968	1.029

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.745	1	1230.745	1.163E3	.000 ^a
	Residual	40.230	38	1.059		
	Total	1270.975	39			

a. Predictors: (Constant), kinerja_personel

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.963	1.219	-5.713	.000
	kinerja_personel	1.182	.035		

Lanjutan lampiran 4.

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Kesamptaan Kerja, Kecerdasan Emosi, Disiplin Kerja x Kinerja Personel

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplinkerja, kesamptaan, kecerdasanem osi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Independent Variable: kinerjapersonel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.976	.734

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kesamptaan, kecerdasanemosi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.703	3	287.234	533.082	.000 ^a
	Residual	19.397	36	.539		
	Total	881.100	39			

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kesamptaan, kecerdasanemosi

Lanjutan lampiran 4.

b. Dependent Variable: kinerjapersonel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.058	1.606		1.281	.208
kesamaptaan	.231	.042	-.028	-.400	.692
kecerdasanemosi	.306	.078	.350	3.940	.000
disiplinkerja	.562	.082	.675	6.838	.000

Lampiran 5. Kalibrasi Stopwatch

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
UPTD PELAYANAN METROLOGI LEGAL
Jl. Parasamya, Beran, Tridadi, Sleman, D.I. Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868405 ext 7176, Faksimile (0274) 865559

SURAT KETERANGAN HASIL PENGUJIAN
VERIFICATION CERTIFICATE

Nomor : 0017 / MLS / U / AUL – 008 / II / 2023
Number

No. Order : 0014
Diterima tgl : 2 Februari 2023

NAMA ALAT : ALAT UKUR WAKTU (STOP WATCH)
Measuring Instrument

Merek/Butan <i>Trade Mark/Manufacture</i>	: Q & Q
Tipe/Model <i>Type/Model</i>	: -
Nomor Seri <i>Serial Number</i>	: SW7
Kapasitas / Daya Baca <i>Capacity / Readability</i>	: 60 menit / 0,01 sekon

PEMILIK
Owner : BIRO SDM POLDA D.I.YOGYAKARTA
ALAMAT
Address : Jl. Padjajaran, Condongcatur, Depok, Sleman

METODE, STANDAR DAN KETERTELUSURAN
Method, Standard and Traceability

Metode Acuan <i>Reference Method</i>	: ISO 4168 (1976) Time Measurement Instrument
Standar <i>Standard</i>	: Stop watch Casio HS-70 W
Ketertelusuran <i>Traceability</i>	: Tertelusur ke satuan pengukuran SI melalui LK-IDN-045

HASIL PENGUJIAN
Verification Result : Lihat sebaliknya

Sleman, 3 Februari 2023


Enny Sumi Rahayu, S.E., M.M.
NIP 19730414 199103 2 001

F.011a.T Halaman 1 dari 2 halaman

DATA PENGUJIAN*Verification Data*

- Tanggal pengujian : 2 Februari 2023
Date of Verification

- Diuji oleh : Riefki Sapto Aji, A.Md. / NIP 19890329 201212 1 002
Location of Verification

- Lokasi Pengujian : Kantor UPTD Pelayanan Metrologi Legal
Location of Verification

- Kondisi Ruangan : Suhu : $25 \pm 2^{\circ}\text{C}$
Kelembaban : $54 \pm 10\%$
Environment condition of Verification

HASIL PENGUJIAN : Error Stop Watch = -0,02 sekon

Verification Result

Penanggung Jawab Teknik,



Heru Suryadi, S.T.
NIP 19790311 201101 1 007

Lampiran 6. Kalibrasi Roll Ukur

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN UPTD PELAYANAN METROLOGI LEGAL Jl. Parasamya, Beran, Tridadi, Sleman, D.I. Yogyakarta 55511 Telepon (0274) 868405 ext 7176, Faksimile (0274) 865559	
SURAT KETERANGAN HASIL PENGUJIAN <i>VERIFICATION CERTIFICATE</i>	
Nomor : 0028 / MLS / U / UP - 003 / II / 2023 <i>Number</i>	
NAMA ALAT : ROLL UKUR <i>Measuring Instrument</i>	No. Order : 0014 Diterima tgl : 2 Februari 2023
Merek/Buatan <i>Trade Mark/Manufacture</i>	: ATS
Tipe/Model <i>Type/Model</i>	: -
Nomor Seri <i>Serial Number</i>	: 002
Kapasitas / Daya Baca <i>Capacity / Readability</i>	: 5000 cm / 1 mm
PEMILIK <i>Owner</i>	: BIRO SDM POLDA D.I.YOGYAKARTA
ALAMAT <i>Address</i>	: Jl. Padjajaran, Condongcatur, Depok, Sleman
METODE, STANDAR DAN KETERTELUSURAN <i>Method, Standard and Traceability</i>	
Metode Acuan <i>Reference Method</i>	: SK DJPDN No. 32/PDN/KEP/3/2011
Standar <i>Standard</i>	: Komparator 20 m
Ketertelusuran <i>Traceability</i>	: Tertelusur ke satuan pengukuran SI melalui LK-123-IDN
HASIL PENGUJIAN <i>Verification Result</i>	: Lihat sebaliknya
Sleman, 3 Februari 2023	
 Enny Sumi Rahayu, S.E., M.M. NIP 19730414 199103 2 001	

F.011a.T

Halaman 1 dari 2 halaman

DATA PENGUJIAN*Verification Data*

- Tanggal pengujian <i>Date of Verification</i>	:	2 Februari 2023
- Dilakukan oleh <i>Location of Verification</i>	:	1. Ribut, S.T. / NIP 19751218 199901 2 001 2. Pratti Ningrum, S.Si. / NIP 19880510 201903 2 010
- Lokasi Pengujian <i>Location of Verification</i>	:	Kantor UPTD Pelayanan Metrologi Legal Kabupaten Sleman
- Kondisi Ruangan <i>Environment condition of Verification</i>	:	Suhu : $26 \pm 2^\circ\text{C}$ Kelembaban : $54 \pm 10\%$

HASIL PENGUJIAN*Verification Result*

Nilai Penunjukan Uji (cm)	Nilai Penunjukan Standar (cm)
0,0	0,0
1000,0	1000,3
2000,0	2000,3
3000,0	3000,4
4000,0	4000,4
5000,0	5000,2

Penanggung Jawab Teknik,

Heru Suryadi, S.T.
NIP 19790311 201101 1 007

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian



(Lari 12 Menit)



(Push up)

Lanjutan Lampiran 7.



(*Shuttle run* jarak 6×10 meter)



(Pull up)

Lanjutan Lampiran 7.



(Sit up)



