

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman

Dwi Lestari

Universitas Widya Mataram

Korespondensi penulis: dwilestarii2460@gmail.com

Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Alamat: KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132

Abstract. *This examination intends to investigate the impact of the capacity to understand individuals on a deeper level and work discipline on representative execution and occupation fulfillment at the Sleman Regime DPRD Secretariat Office. Information was gathered by appropriating polls to respondents who worked in the workplace. The aftereffects of the investigation show that capacity to appreciate anyone on a deeper level and work discipline are fundamentally connected with representative execution. Respondents with an elevated degree of the capacity to understand people at their core will generally show better execution, as do those with an elevated degree of work discipline. The ramifications of this exploration is the requirement for more prominent consideration regarding the advancement of the ability to appreciate anyone on a profound level and expanding work discipline in the workplace to accomplish ideal execution. This exploration makes a significant commitment in figuring out the variables that impact worker execution, particularly in government office conditions.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance*

Abstrak. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan pemahaman individu secara mendalam dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan perwakilan dan pemenuhan jabatan di Kantor Sekretariat DPRD Rezim Sleman. Informasi dikumpulkan dengan memberikan jajak pendapat kepada responden yang bekerja di tempat kerja. Hasil investigasi menunjukkan bahwa kapasitas untuk menghargai siapa pun secara lebih mendalam dan disiplin kerja pada dasarnya terkait dengan eksekusi yang representatif. Responden yang memiliki tingkat kapasitas yang tinggi untuk memahami orang-orang pada umumnya akan menunjukkan pelaksanaan yang lebih baik, begitu pula dengan mereka yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Konsekuensi dari eksplorasi ini adalah perlunya pertimbangan yang lebih menonjol mengenai peningkatan kemampuan menghargai seseorang secara mendalam dan memperluas disiplin kerja di tempat kerja untuk mencapai kinerja yang ideal. Eksplorasi ini memberikan kontribusi besar dalam mencari tahu variabel-variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja, khususnya di lingkungan kantor pemerintah.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Seperti yang ditunjukkan oleh (Rauf, Dorawati, dan Hardianti, 2020: 228) Kemampuan memahami individu secara lebih mendalam adalah kemampuan individu dalam melihat, menyaring, dan menggunakan sentimen, baik pada dirinya maupun orang lain, sebagai alasan alami. mencurigai dan bertindak. Batasan ini membutuhkan spekulasi, pemikiran, dan obsesi yang luar biasa. Dengan cara ini, pelaksanaan dan kemajuan yang representatif sangat dipengaruhi oleh tingkat kapasitas yang mereka perlukan untuk melihat nilai individu secara mendalam. Kemampuan memahami individu secara mendalam adalah kemampuan mengenali

sentimen dalam diri sendiri maupun orang lain dan mampu mengendalikan sentimen dengan baik. Mengatasi sentimen-sentimen ini merupakan hal mendasar dalam mempertimbangkan kewajiban perwakilan sehubungan dengan komitmen dan pelaksanaannya. Kemampuan untuk memahami individu secara mendalam mempunyai arti yang sangat penting, yaitu kemampuan untuk menangani perasaan secara tulus dalam mencapai suatu tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik dan mencapai kemajuan di tempat kerja. Selain kemampuan memahami seseorang secara mendalam, hal penting lainnya adalah disiplin kerja.

Sutrisno (2019:86) mengakui “Disiplin memperlihatkan kondisi atau mentalitas penghargaan yang ada dalam diri delegasi terhadap peraturan dan pedoman jabatan”. Disiplin pendelegasian yang besar akan memajukan berbagai tujuan yang bertingkat, sedangkan disiplin yang berkurang akan menjadi penghalang dan menggagalkan pencapaian tujuan yang sah..

Sebagaimana dikemukakan (Mulyasari, 2019:194) pelaksanaan merupakan akibat kerja yang diperoleh setelah selesainya pekerjaan dan komitmen dalam bekerja. Pameran yang dilakukan seseorang hendaknya menjadi bagus apabila hasil karya yang dihasilkannya mampu melampaui pekerjaan atau target yang baru saja diselesaikan. Pentingnya pelaksanaan eksekusi yang bijaksana dan tidak memihak seharusnya mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan perwakilan yang sebenarnya dan kepentingan asosiasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa:

1. Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

Penelitian Terdahulu

1. Cindy Melwan Oktavia dan Juarsa Badri (2023) disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian diarahkan oleh Riski & Riana (2018) disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

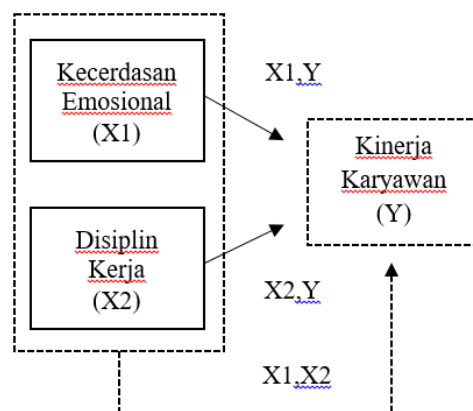
3. M.Sultan,Ahmad Firman dan Badaruddin (2023) disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Oky Mabrori, Yayuk Indah Wahyuning Tyas dan Mutinda Teguh Widayanto (2023) disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pemeriksaan ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan strategi gambaran umum. Teknik gambaran dalam eksplorasi ini menggunakan survei, dimana data diperoleh dari responden. Dalam mempersiapkan instrumen atau alat pengumpulan informasi, yang akan menjadi acuan utama bagi para ahli dalam pengumpulan survei adalah faktor-faktor dalam pemeriksaan ini. Teknik yang akan digunakan dalam pemeriksaan informasi adalah penyelidikan hubungan dan pemeriksaan relaps. Dalam peninjauan ini, populasi yang diambil adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat DPRD Rezim Seman sebanyak 36 orang. Contoh dalam penelitian ini adalah perwakilan lama di kantor Sekretariat DPRD Rezim Sleman. menambahkan hingga 36 individu. Prosedur pengujian dalam eksplorasi ini menggunakan metode evaluasi, yaitu metode pengujian jika seluruh individu dari populasi dijadikan contoh sebanyak 36 individu.

Informasi yang diperlukan dalam pemeriksaan ini adalah informasi mengenai kebijaksanaan perwakilan mengenai dampak Kemampuan memahami seseorang secara lebih mendalam dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan. Teknik pengumpulan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah polling.

Desain Penelitian



Gambar 1. kerangka kerja

Sumber: data diolah (2024)

Tempat dan waktu penelitian

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman

H3 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tes Validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu penelitian sah atau tidak. Suatu instrumen atau kajian hendaknya bersifat substansial dengan anggapan bahwa pertanyaan terhadap instrumen atau kajian tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh tinjauan tersebut (Ghozali, 2018: 51).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X _{1.1}	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.000	Valid
	X _{1.10}	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.000	Valid
	Y _{1.1}	0.000	Valid
	Y _{1.2}	0.000	Valid
	Y _{1.3}	0.000	Valid
	Y _{1.4}	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.5}	0.000	Valid
	Y _{1.6}	0.000	Valid
	Y _{1.7}	0.000	Valid
	Y _{1.8}	0.000	Valid
	Y _{1.9}	0.000	Valid
	Y _{1.10}	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Hasil Uji Reabilitas

Alat untuk memperkirakan suatu survei yang merupakan tanda suatu variabel atau perkembangan. Sebuah survei diharapkan dapat diandalkan atau solid jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan dapat diprediksi atau stabil dalam jangka panjang.

Uji kepentingan kualitas yang teguh mengacu pada nilai dasar keseluruhan sebesar 0,70 (Hair, 2010: 128), yaitu jika hasil dasar Cronbach Alpha adalah 0,70, maka dinyatakan dapat diandalkan atau solid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.975	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0.975	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.975	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan konsekuensi tabel multikolinearitas, dengan nilai VIF $2,261 < 10$ maka tidak terdapat efek samping dari multikolinearitas. Besarnya nilai heteroskedastisitas pada variabel disiplin (X1) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga kemampuan memahami orang pada variabel tingkat mendalam tidak mempunyai efek samping heteroskedastisitas. Selain itu, pengaruh heteroskedastisitas kritis dan insentif pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,248 > 0,05$, sehingga kemampuan memahami individu pada variabel tingkat mendalam tidak mempunyai efek samping heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Kecerdasan Emosional (X1)	0.200	0.442	2.261	0.200
Disiplin Kerja (X2)	0.200	0.442	2.261	0.248

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian dengan uji F dan uji t merupakan uji coba dari pemeriksaan spekulasi. Jika nilai pentingnya $< 0,05$ maka model OK, untuk menunjukkan H1, tepatnya ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan memahami individu secara mendalam pada pameran Sekretariat DPRD Rezim Sleman perwakilan.

Mengingat hasil uji model F, nilai kepentingannya adalah 0,000 yang menunjukkan bahwa spekulasi (H1) diterima. Disiplin kerja dan kemampuan menghargai orang secara mendalam juga mempunyai pengaruh

pada eksekusi representatif (harus terlihat pada tabel 1.4).

Nilai R-Square sebesar 0,728 (tabel 1.4) menunjukkan bahwa dampak disiplin kerja dan kapasitas mengapresiasi individu secara lebih mendalam sebesar 72,8% terhadap eksekusi representatif. Untuk pengujian spekulasi tidak lengkap (H2), hasil eksperimen menunjukkan nilai penting sebesar 0,007 (tabel 1.4), dan hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan yang representatif. Untuk pengujian spekulasi setengah jalan (H3), hasil eksperimen menunjukkan nilai penting sebesar 0,002 (tabel 1.4), dan ini menyiratkan bahwa kapasitas untuk memahami individu pada tingkat yang lebih dalam berdampak pada eksekusi pekerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	4.177	0.715	0.480
Kecerdasan Emosional (X1)	0.428	3.404	0.002
Disiplin Kerja (X2)	0.354	2.864	0.007
R Square	Adj R Square	F Hitung	Sig F
0.728	0.530	18.055	0.000

Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan diatas menghasilkan adanya pengaruh secara bersama - sama variable disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar untuk variabel kecerdasan emosional (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 18.055 dan sig F sebesar 0.000. Oleh karena itu probabilitas < 0.05 maka hipotesis (H1) diterima, artinya ada pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional secara simultan atau bersama - sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Riski & Riana, 2018), (Cindy Melwan Oktavia dan Juarsa Badri, 2023), (M.Sultan,Ahmad Firman dan Badaruddin 2023) dan (Okky Mabrori, Yayuk Indah Wahyuning Tyas dan Mutinda Teguh Widayanto 2023) Semakin baik kedisiplinan karyawan, dan semakin baik tingkat kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja yang ditunjukkan hasil dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel disiplin (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 2.428 dengan probabilitas 0.007. sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2.028. Maka t hitung ($2.428 > 2.028$). nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($0.007 < 0.05$) maka hipotesis (H2) diterima . Artinya secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman, dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Riski & Riana, 2018), (Cindy Melwan Oktavia dan Juarsa Badri, 2023), (M.Sultan,Ahmad Firman dan Badaruddin 2023) dan (Okny Mabrori, Yayuk Indah Wahyuning Tyas dan Mutinda Teguh Widayanto 2023) .

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Mengingat efek samping dari uji setengah jalan (uji t) yang telah diselesaikan di atas sehubungan dengan dampaknya kemampuan memahami orang secara lebih mendalam pada eksekusi ditunjukkan dengan konsekuensi hasil eksperimen yang tidak lengkap bahwa hasil uji t kemampuan mengapresiasi individu pada variabel tingkat mendalam (X1) mendapat konsekuensi t ditentukan sebesar 3,404 dengan kemungkinan sebesar 0,002. Sementara itu nilai pada tabel pengangkutan 5% adalah 2,028. Maka t hitung ($3,404 > 2,028$). Nilai kemungkinannya lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka spekulasi (H3) diterima. Artinya, pada tingkat tertentu kemampuan memahami masyarakat secara lebih mendalam secara mendasar mempengaruhi penampilan perwakilan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman. Semakin tinggi dan baik perwakilan dalam mengendalikan kapasitasnya untuk memahami orang pada tingkat yang lebih dalam di tempat kerja, maka semakin tinggi pula pameran pekerja tersebut sesuai dengan penelitian (Riski dan Riana, 2018), (Cindy Melwan Oktavia dan Juarsa Badri, 2023), (M.Sultan, Ahmad Firman dan Badaruddin 2023) dan (Okny Mabrori, Yayuk Indah Wahyuning Tyas dan Mutinda Teguh Widayanto 2023).

SIMPULAN

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman. Kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan mengelola emosi dan disiplin kerja menunjukkan ketaatan terhadap aturan, keduanya memberikan kontribusi positif

yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi hubungan positif antara kedua faktor ini dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan pengelolaan emosi serta memperkuat kedisiplinan kerja guna mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

SARAN

1. Pelatihan Kecerdasan Emosional

diperlukan program pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dan keterampilan komunikasi.

2. Implementasi Sistem Penghargaan dan Hukuman

Pentingnya sistem yang jelas dalam memberikan penghargaan bagi kedisiplinan kerja yang baik dan hukuman bagi pelanggar aturan untuk mendorong kesadaran akan pentingnya ketaatan terhadap peraturan.

3. Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai, termasuk kecerdasan emosional dan kedisiplinan kerja dengan menggunakan indikator yang jelas.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

DAFTAR PUSTAKA

- Merrisa, M. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Batam Raya* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Ramadina, I., & IRMAN FIRMANSYAH, S. E. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. NUSA SURYA CIPTADANA KOTA SUKABUMI: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 185-204.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum

dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi, 709–719.

Oktavia, C.M., & Badri, J. (2023) KECERDASAN EMOSIONAL, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 PADANG. JURNAL ECONOMINA, Vol 2 e-ISSN:2963-1181.

Mabrur, O., Tyas, I.W.Y., Widayanto,M.T (2023) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo. Journal Management, Accounting, and Digital Business, Vol. 1 ISSN 2986-8726.

Sultan.M, Firma.A, Badaruddin (2023) ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. JURNAL THE MANUSAGRE Volume 1 No.4 E- ISSN : 2987- 6044