

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

Zakia Heli Maulana<sup>1</sup>, Hablil Ikhwana<sup>2</sup>, Elwardi Hasibuan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan

e-mail: [zakiahelimaula07@gmail.com](mailto:zakiahelimaula07@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 6,640 + 0,378X_1 + 0,468X_2 + e$ . Secara parsial, variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,569 > 2,042$ ). Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,256 > 2,042$ ). Secara simultan, variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung  $>$  F tabel ( $20,816 > 3,33$ ). Variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya pegawai mampu mengelola serta mengontrol emosi pada saat bekerja sehingga pekerjaan dapat ditingkatkan kearah lebih baik lagi. Hendaknya Pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang mampu bekerja dengan disiplin yang tinggi. Hendaknya Pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang tetap bekerja dengan kinerja yang baik agar mampu melayani masyarakat dengan profesional.

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

### Abstract

This study aims to determine whether emotional intelligence and work discipline both partially and simultaneously have a significant influence on the performance of UPT Bapenda Region 3 employees of Galang District, Deli Serdang Regency and how much influence. The method used in this research is quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the regression results of the primary data processed using SPSS 25, the multiple linear regression equation is obtained as follows:  $Y = 6.640 + 0.378X_1 + 0.468X_2 + e$ . Partially, the emotional intelligence variable ( $X_1$ ) has a significant influence on the performance of employees of UPT Bapenda Region 3, Galang District, Deli Serdang Regency, as evidenced by the value of t count  $>$  t table ( $2.569 > 2.042$ ). The work discipline variable ( $X_2$ ) has a significant effect on the performance of UPT Bapenda employees in Region 3 Galang District, Deli Serdang Regency, as evidenced by the value of t count  $>$  t table ( $3.256 > 2.042$ ). At the same time, the variables of emotional intelligence ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) have a significant influence on the performance of UPT Bapenda employees in Region 3 Galang District, Deli Serdang Regency. This means that the hypothesis in this study is accepted as

evidenced by the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $20.816 > 3.33$ ). Emotional intelligence variables (X1) and work discipline (X2) are able to contribute to the influence on the employee performance variable of UPT Bapenda Region 3 Galang District, Deli Serdang Regency by 58.9% while the remaining 41.1% is influenced by other variables not examined in this study. From the above conclusions, the authors provide suggestions that employees should be able to manage and control emotions at work so that work can be improved towards a better direction. Employees of UPT Bapenda Region 3 Galang District, Deli Serdang Regency should be able to work with high discipline. Employees of UPT Bapenda Region 3 Galang District, Deli Serdang Regency should continue to work with good performance to be able to serve the public professionally.

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

## PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan peningkatan pelayanan, instansi perlu memahami secara mendalam bagaimana faktor-faktor seperti kecerdasan emosional dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Maryadi & Nurdin, 2020). Sebagai contoh, dalam lingkungan kerja yang membutuhkan tingkat interaksi sosial yang tinggi, kemampuan kecerdasan emosional pegawai dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan kinerja seorang pegawai. Begitu pula dalam lingkungan kerja yang menuntut tingkat disiplin kerja yang tinggi, faktor ini dapat menjadi sangat penting dalam mencapai kinerja optimal. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat bekerja lebih efisien dan efektif, serta memiliki tingkat kinerja yang lebih konsisten dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin. Disiplin kerja merupakan faktor lain yang memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja, ketepatan waktu, konsistensi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Aisarah, & Winda, 2023).

Dalam konteks instansi, kecerdasan emosional pegawai dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam berkomunikasi, bekerja sama dan menyelesaikan konflik (Asrul & Harnida, 2021). Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosi sendiri, serta dapat memahami dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Kecerdasan emosional juga dapat berdampak pada tingkat motivasi, kepercayaan diri dan kemampuan mengelola stress merupakan semua hal ini sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai (Dahlia, 2023). Kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual dan kemampuan berpikir atau kecerdasan intelektual saja, namun nyatanya lebih ditentukan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dengan demikian, pengelolaan kecerdasan emosional dan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang krusial dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.

Sebagian besar sumber daya manusia di negara berkembang, termasuk Indonesia, masih memiliki kecerdasan emosional yang rendah (Sutrisno, 2016). Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh instansi dalam mengelola fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Keberhasilan dan kinerja suatu instansi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh para pegawainya (Agustin & Bismala, 2014). Berdasarkan observasi, terdapat beberapa kendala terkait kecerdasan emosional pegawai dan disiplin pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu, pemahaman yang kurang jelas atau kesadaran rendah terkait dengan konsep kecerdasan emosional di kalangan pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Tidak adanya alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengukur kecerdasan emosional pegawai, sehingga menimbulkan kendala dalam analisis pengaruhnya terhadap kinerja. Masih ditemukan pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan. Masih ditemukan pegawai yang melanggar aturan kerja baik datang maupun pulang.

Selaras dengan itu UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang berkomitmen untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dan peningkatan disiplin kerja agar tujuan memiliki kinerja yang baik akan tercapai. UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang merupakan instansi yang melaksanakan kebijakan daerah di bidang

pengelolaan pendapatan Pajak Daerah dan tugas pembantuan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten pada bidang tersebut.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan objek yang diteliti adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan sumberdata berupa sumber data primer dan sumber data sekunder (Zain, 2018). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi langsung, kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara. Untuk menguji keabsahan data penelitian, peneliti menggunakan teknik analisis data melalui aplikasi SPSS, dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, penyimpangan asumsi klasik dan *regression linear* (Fajarullaili, 2018).

1. Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kevalidan data yang didapatkan peneliti saat penelitian. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment Correlation*. Sugiyono mengatakan, butir pertanyaan valid dalam uji validitas akan ditentukan melalui kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan valid.
  - b. Jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak valid.
  - c. Jika  $r_{\alpha} = r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan valid.
2. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:
  - a. Apabila *Cronbach Alpha*  $\geq 0,8$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel baik.
  - b. Apabila *Cronbach Alpha*  $0,6 - 0,79$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel (reliabilitas diterima).
  - c. Apabila *Cronbach Alpha*  $\leq 0,6$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah tidak reliabel.
3. Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mengujinya, digunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria nilai residual telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Sedangkan jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Pada penelitian ini, analisis regresi dilakukan dengan persemaian regresi linear berganda dengan rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Uji  $t$  atau  $t$  hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka  $t$  hitung akan dibandingkan dengan  $t$  tabel melalui kriteria pengujian jika  $t$  hitung  $> t$  tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan jika  $t$  hitung  $< t$  tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Uji  $F$  untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia responden, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan terakhir responden dan lama bekerja responden. Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 32, semuanya kembali dan tidak ada yang hilang ataupun rusak serta semua kuesioner digunakan untuk pengolahan data. Berikut penjelasan karakteristik respondennya:

### Usia Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-29 tahun	13	40,6
30-39 tahun	17	53,1
40-49 tahun	2	6,3
Total	32	100

(Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2024)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun dengan jumlah 17 orang atau sebesar 53,1%. Data tersebut menjelaskan bahwa usia pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh pegawai yang berusia produktif.

### Jenis Kelamin Responden

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	18	56,3
Perempuan	14	43,7
Total	32	100

(Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2024)

Dari data hasil penelitian tersebut didapatkan informasi bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 orang atau 56,3%. Data tersebut menjelaskan bahwa pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh laki-laki.

### Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	14	43,7
Diploma 3	6	18,8
Strata 1	12	37,5
Strata 2	0	0,0
Total	32	100

(Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2024)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 43,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang standar.

**Lama Bekerja Responden**

**Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-5 tahun	19	59,4
6-10 tahun	13	40,6
11-15 tahun	0	0,0
<20	0	0,0
Total	32	100

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah 2024

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama 0-5 tahun, yakni berjumlah 19 orang atau sebesar 59,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang rata-rata sudah bekerja relatif lama.

**Reliability Analysis**

*Reliability Analysis* dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. *Reliability Analysis* terbagi menjadi 2 uji, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor soal. Adapun jumlah pertanyaan yang diuji sebanyak 10 pertanyaan dalam setiap variabel.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung > r tabel ( $\alpha - 0,05$ ) dengan  $n = 32$ , maka data dikatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung < r tabel ( $\alpha - 0,05$ ) dengan  $n = 32$ , maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di hasil output SPSS 25 berikut:

**Reliability  
 Scale: ALL VARIABLES  
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan_Emosional_1	4.1250	.79312	32
Kecerdasan_Emosional_2	4.0000	.56796	32
Kecerdasan_Emosional_3	3.9375	.61892	32
Kecerdasan_Emosional_4	4.0625	.71561	32
Kecerdasan_Emosional_5	4.0625	.75935	32
Kecerdasan_Emosional_6	4.3750	.79312	32
Kecerdasan_Emosional_7	3.8438	.67725	32
Kecerdasan_Emosional_8	3.8438	.76662	32
Kecerdasan_Emosional_9	3.9375	.71561	32
Kecerdasan_Emosional_10	4.0000	.98374	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan_Emosional_1	36.0625	22.448	.427	.877
Kecerdasan_Emosional_2	36.1875	23.125	.520	.869
Kecerdasan_Emosional_3	36.2500	22.516	.577	.865
Kecerdasan_Emosional_4	36.1250	21.468	.649	.859
Kecerdasan_Emosional_5	36.1250	20.758	.716	.854
Kecerdasan_Emosional_6	35.8125	20.609	.701	.855
Kecerdasan_Emosional_7	36.3438	22.555	.509	.870
Kecerdasan_Emosional_8	36.3438	21.007	.668	.858
Kecerdasan_Emosional_9	36.2500	20.645	.789	.849
Kecerdasan_Emosional_10	36.1875	20.738	.511	.875

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.1875	26.286	5.12702	10

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

Cases	N		%	
	Valid	Excluded <sup>a</sup>	Total	
	32	0	32	100.0
			0	.0
			32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin_Kerja_1	4.3750	.75134	32
Disiplin_Kerja_2	4.2188	.75067	32

Disiplin_Kerja_3	4.0313	.64680	32
Disiplin_Kerja_4	4.2500	.67202	32
Disiplin_Kerja_5	3.9375	.71561	32
Disiplin_Kerja_6	3.9688	.69488	32
Disiplin_Kerja_7	4.2188	.75067	32
Disiplin_Kerja_8	3.9375	.71561	32
Disiplin_Kerja_9	3.8750	.87067	32
Disiplin_Kerja_10	3.7813	.90641	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_1	36.2188	23.918	.407	.886
Disiplin_Kerja_2	36.3750	21.855	.720	.863
Disiplin_Kerja_3	36.5625	23.415	.582	.874
Disiplin_Kerja_4	36.3438	24.362	.401	.885
Disiplin_Kerja_5	36.6563	21.781	.776	.860
Disiplin_Kerja_6	36.6250	22.048	.758	.861
Disiplin_Kerja_7	36.3750	21.855	.720	.863
Disiplin_Kerja_8	36.6563	21.781	.776	.860
Disiplin_Kerja_9	36.7188	22.596	.498	.882
Disiplin_Kerja_10	36.8125	21.835	.569	.876

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.5938	27.475	5.24164	10

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_1	4.0000	.50800	32
Kinerja_2	4.0313	.69488	32
Kinerja_3	4.0000	.56796	32
Kinerja_4	4.1563	.84660	32
Kinerja_5	4.0625	.91361	32
Kinerja_6	4.1563	.67725	32
Kinerja_7	4.0625	.75935	32

Kinerja_8	4.1563	.80760	32
Kinerja_9	4.1250	.87067	32
Kinerja_10	4.0625	.66901	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	36.8125	22.738	.639	.865
Kinerja_2	36.7813	21.273	.677	.859
Kinerja_3	36.8125	22.738	.560	.868
Kinerja_4	36.6563	21.136	.545	.870
Kinerja_5	36.7500	21.677	.421	.882
Kinerja_6	36.6563	20.943	.757	.854
Kinerja_7	36.7500	20.839	.675	.859
Kinerja_8	36.6563	21.007	.599	.865
Kinerja_9	36.6875	20.544	.607	.865
Kinerja_10	36.7500	21.355	.694	.858

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.8125	26.093	5.10811	10

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan_Emosional_1	36.0625	22.448	.427	.877
Kecerdasan_Emosional_2	36.1875	23.125	.520	.869
Kecerdasan_Emosional_3	36.2500	22.516	.577	.865
Kecerdasan_Emosional_4	36.1250	21.468	.649	.859
Kecerdasan_Emosional_5	36.1250	20.758	.716	.854
Kecerdasan_Emosional_6	35.8125	20.609	.701	.855
Kecerdasan_Emosional_7	36.3438	22.555	.509	.870
Kecerdasan_Emosional_8	36.3438	21.007	.668	.858
Kecerdasan_Emosional_9	36.2500	20.645	.789	.849
Kecerdasan_Emosional_10	36.1875	20.738	.511	.875

(Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah))

Dari Tabel tersebut menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel bebas kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel 0,349.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas  
 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_1	36.2188	23.918	.407	.886
Disiplin_Kerja_2	36.3750	21.855	.720	.863
Disiplin_Kerja_3	36.5625	23.415	.582	.874
Disiplin_Kerja_4	36.3438	24.362	.401	.885
Disiplin_Kerja_5	36.6563	21.781	.776	.860
Disiplin_Kerja_6	36.6250	22.048	.758	.861
Disiplin_Kerja_7	36.3750	21.855	.720	.863
Disiplin_Kerja_8	36.6563	21.781	.776	.860
Disiplin_Kerja_9	36.7188	22.596	.498	.882
Disiplin_Kerja_10	36.8125	21.835	.569	.876

(Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah))

Tabel tersebut menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel bebas disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel 0,349.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas  
 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	36.8125	22.738	.639	.865
Kinerja_2	36.7813	21.273	.677	.859
Kinerja_3	36.8125	22.738	.560	.868
Kinerja_4	36.6563	21.136	.545	.870
Kinerja_5	36.7500	21.677	.421	.882
Kinerja_6	36.6563	20.943	.757	.854
Kinerja_7	36.7500	20.839	.675	.859
Kinerja_8	36.6563	21.007	.599	.865
Kinerja_9	36.6875	20.544	.607	.865
Kinerja_10	36.7500	21.355	.694	.858

(Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah))

Tabel tersebut menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel terikat kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari r tabel 0,349.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	10	0,875	Baik
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	10	0,883	Baik
Kinerja (Y)	10	0,877	Baik

(Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah))

Tabel tersebut di jelaskan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) tergolong baik.

**Frekuensi Jawaban Responden**

**1) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )**

**Tabel 9. Kecerdasan Emosional\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	5	15.6	15.6	18.8
	4.00	15	46.9	46.9	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya mencoba untuk tidak melakukan sesuatu dengan motif *negative* dengan hasil 46,9%.

**Tabel 4.10. Kecerdasan Emosional\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	22	68.8	68.8	84.4
	5.00	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya berpikir sebelum saya bertindak dengan hasil 68,8%.

**Tabel 4.11. Kecerdasan Emosional\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	12.5	15.6
	4.00	23	71.9	71.9	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Table tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya dapat menjaga standar kejujuran pada diri saya sendiri dengan hasil 71,9%.

**Tabel 4.12. Kecerdasan Emosional\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	12.5	15.6
	4.00	19	59.4	59.4	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya dapat menjaga standar integritas demi integritas kolektif dengan hasil 59,4%.

**Tabel 4.13. Kecerdasan Emosional\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	5	15.6	15.6	18.8
	4.00	17	53.1	53.1	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.14. Kecerdasan Emosional\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	8	25.0	25.0	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner saya bersemangat dengan ide-ide baru dan informasi ilmiah dengan hasil 56,3%.

**Tabel 4.15. Kecerdasan Emosional\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	21.9	21.9	25.0
	4.00	20	62.5	62.5	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya suka mencoba hal-hal baru pada pekerjaan saya dengan hasil 62,5%.

**Tabel 4.16. Kecerdasan Emosional\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	18.8	18.8	25.0
	4.00	19	59.4	59.4	84.4
	5.00	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya dapat beradaptasi dengan tujuan kelompok atau organisasi dengan hasil 59,4%.

**Tabel 4.17. Kecerdasan Emosional\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	18.8	18.8	21.9
	4.00	19	59.4	59.4	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya mencoba untuk tidak melakukan sesuatu dengan motif negative dengan hasil 46,9%.

**Tabel 4.18. Kecerdasan Emosional\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	9	28.1	28.1	34.4
	4.00	8	25.0	25.0	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner saya selalu mencoba lagi jika saya gagal dalam pekerjaan serupa dengan hasil 40,6%.

**2) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.19. Disiplin\_Kerja\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	10	31.3	31.3	46.9
	5.00	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.20. Disiplin\_Kerja\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	16	50.0	50.0	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dengan hasil 50,0%.

**Tabel 4.21. Disiplin\_Kerja\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	22	68.8	68.8	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner jika tidak hadir saya selalu memberi tahu pimpinan dengan hasil 68,8%.

**Tabel 4.22. Disiplin\_Kerja\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	16	50.0	50.0	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner peraturan jam masuk dan jam pulang di perusahaan harus efektif bagi pegawai dengan hasil 50,0%.

**Tabel 4.23. Disiplin\_Kerja\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	18.8	18.8	21.9
	4.00	19	59.4	59.4	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif dengan hasil 59,4%.

**Tabel 4.24. Disiplin\_Kerja\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1

	3.00	5	15.6	15.6	18.8
	4.00	20	62.5	62.5	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Dari tabel 4.24 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu dengan hasil 62,5%.

**Tabel 4.25. Disiplin\_Kerja\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	16	50.0	50.0	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya selalu memakai atribut perusahaan ketika bekerja dengan hasil 50,0%.

**Tabel 4.26. Disiplin\_Kerja\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	18.8	18.8	21.9
	4.00	19	59.4	59.4	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya tidak pernah diberi sanksi terkait dengan pemakaian atribut perusahaan dengan hasil 59,4%.

**Tabel 4.27. Disiplin\_Kerja\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	5	15.6	15.6	25.0
	4.00	17	53.1	53.1	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner fasilitas kantor saya pakai dengan hati-hati dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.28. Disiplin\_Kerja\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	5	15.6	15.6	28.1
	4.00	17	53.1	53.1	81.3

5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner semua pegawai dan pimpinan melakukan briefing sebelum bekerja dengan hasil 53,1%.

**3) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.29. Kinerja\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	24	75.0	75.0	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner hasil pekerjaan saya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan dengan hasil 75,0%.

**Tabel 4.30. Kinerja\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21.9	21.9	21.9
	4.00	17	53.1	53.1	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner pengetahuan profesional saya sangat baik, hal ini terlihat dari ketepatan pekerjaan saya dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.31. Kinerja\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	22	68.8	68.8	84.4
	5.00	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Dari tabel 4.31 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner dalam bekerja, saya selalu mengedepankan SOP dan proaktif dengan hasil 68,8%.

**Tabel 4.32. Kinerja\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	18.8	18.8	21.9
	4.00	12	37.5	37.5	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner saya gesit secara mental jika manajer saya meminta saya bekerja lembur dengan hasil 40,6%.

**Tabel 4.33. Kinerja\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	18.8	18.8	25.0
	4.00	12	37.5	37.5	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner saya selalu bekerja sama jika ada masalah dalam pekerjaan dengan hasil 37,5%.

**Tabel 4.34. Kinerja\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	17	53.1	53.1	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya selalu datang dan pulang tepat waktu seperti yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.35. Kinerja\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	5	15.6	15.6	18.8
	4.00	17	53.1	53.1	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner setiap bulannya saya selalu melampirkan ketepatan waktu dan lembur sebagai bukti pembayaran dengan hasil 53,1%.

**Tabel 4.36. Kinerja\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	5	15.6	15.6	18.8
	4.00	14	43.8	43.8	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya mempunyai kemampuan menyelesaikan masalah dengan baik dalam tugas saya dengan hasil 43,8%.

**Tabel 4.37. Kinerja\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	21.9	21.9	25.0
	4.00	11	34.4	34.4	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan kuesioner hubungan saya dengan atasan saya selalu terjaga dengan baik dengan hasil 40,6%.

**Tabel 4.38. Kinerja\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	18	56.3	56.3	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

(Sumber: Data Hasil Kuesioner Diolah 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan kuesioner saya dapat melakukan tugas pribadi saya tanpa keterlibatan pegawai lain dengan hasil 56,3%.

## Analisis Uji Statistik

### 1) Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,005 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 4.39. Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27310455
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.106
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.  
 (Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Dari *ouput SPSS* tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi (*Test Statistic*) sebesar 0,123. Karena signifikansi lebih dari 0,005 ( $0,200 > 0,005$ ), maka nilai residual tersebut telah normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$  dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *software SPSS* Versi 25.

**Tabel 4.40. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Constant)	6.640	5.343		1.243	.224		
Kecerdasan_Emosional	.378	.147	.379	2.569	.016	.651	1.537
Disiplin_Kerja	.468	.144	.480	3.256	.003	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai *Tolerance* sebesar  $0,651 > 0,1$  dan nilai *VIF* sebesar  $1,537 < 10$  sehingga bisa disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi di dalam model regresi, penulis menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut:

1. Deteksi Autokorelasi Positif:
  - a. Jika  $dw < dL$  maka terdapat autokorelasi positif,
  - b. Jika  $dw > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif,
  - c. Jika  $dL < dw < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
2. Deteksi Autokorelasi Negatif:
  - a. Jika  $(4 - dw) < dL$  maka terdapat autokorelasi negatif,
  - b. Jika  $(4 - dw) > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi negatif,
  - c. Jika  $dL < (4 - dw) < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS* Versi 25.

**Tabel 4.41. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.561	3.38409	1.919

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kecerdasan\_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,919 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

$1,919 < 1,309$  maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

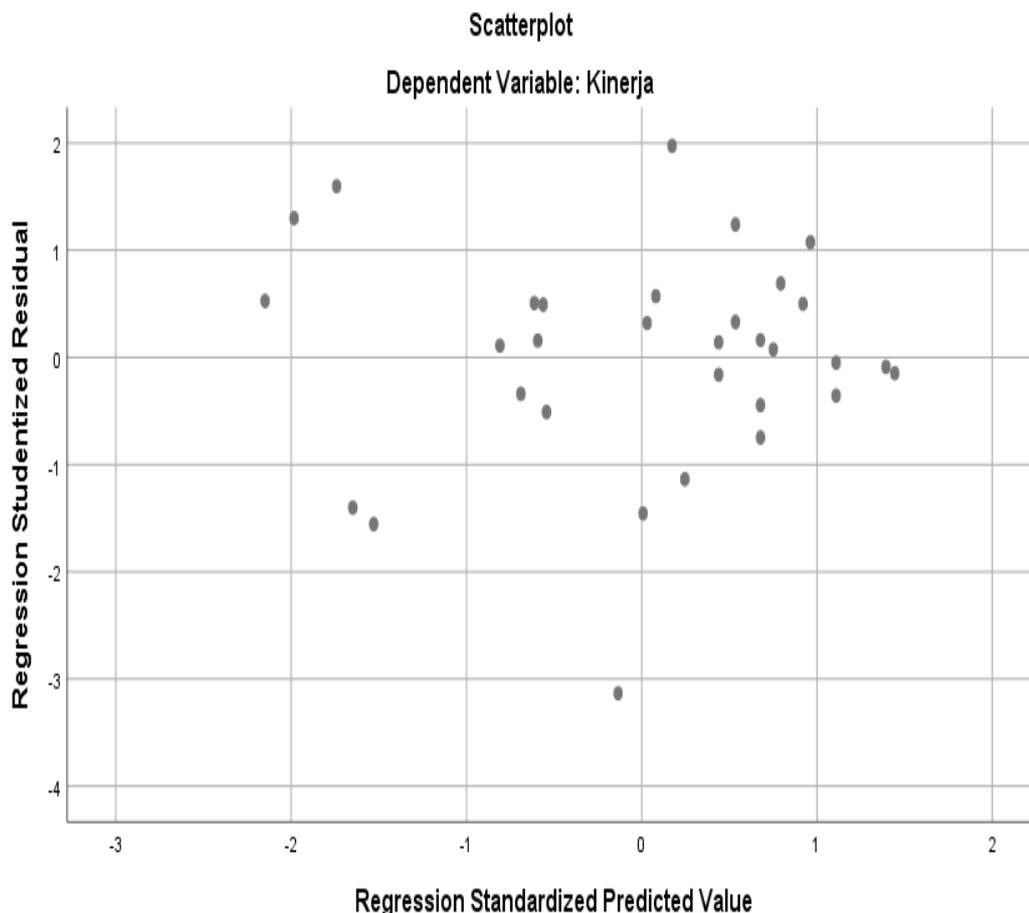
$1,919 > 1,573$  maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

$1,309 < 1,919 < 1,573$  maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dari *output* tersebut didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,919. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah ( $n$ ) = 32, serta  $k = 2$  ( $k$  adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,309 dan dU sebesar 1,573 (lihat lampiran). Karena nilai DW (1,919) lebih besar dari dU maka tidak terdapat persoalan autokorelasi positif.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena lebih praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Dari *output* tersebut diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**2) Regresi Linier**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.42.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.640	5.343		1.243	.224		
Kecerdasan_Emosional	.378	.147	.379	2.569	.016	.651	1.537
Disiplin_Kerja	.468	.144	.480	3.256	.003	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,640 + 0,378X_1 + 0,468X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 6,640 artinya jika kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja ( $Y$ ) nilainya adalah 6,640.
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) sebesar 0,378 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,378. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja, semakin naik kecerdasan emosional maka semakin naik kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,468 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,468. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, semakin naik disiplin kerja maka semakin naik kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

### 3) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.43.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.640	5.343		1.243	.224		
Kecerdasan_Emosional	.378	.147	.379	2.569	.016	.651	1.537
Disiplin_Kerja	.468	.144	.480	3.256	.003	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka  $32-3 = 30$ . Pada df 30 dengan  $\alpha = 0,05$  nilai t tabel adalah 2,042.

Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,569, dengan demikian t hitung > t tabel ( $2,569 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa

variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Nilai t hitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,256, dengan demikian t hitung  $>$  t tabel ( $3,256 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

#### 4) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.44.**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.765	2	238.383	20.816	.000 <sup>b</sup>
	Residual	332.110	29	11.452		
	Total	808.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kecerdasan\_Emosional

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 20,816 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,33. Dengan demikian F hitung  $>$  F tabel ( $20,816 > 3,33$ ) artinya variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

#### 5) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

**Tabel 4.45.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.561	3.38409	1.919

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kecerdasan\_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,589 artinya bahwa variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang sebesar 58,9%. Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,569 > 2,042$ ). Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang, terbukti dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,256 > 2,042$ ).

2. Secara simultan, variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $20,816 > 3,33$ ).
3. Variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai UPT Bapenda Wilayah 3 Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Widia, dan Lila Bismala. 2014. *Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol. 14 No. 1. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Aisarah, Dian P.S, Winda W. 2023. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai*. Journal of Business Finance and Economic. Vol. 4. No.1. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah Medan.
- Asrul, J, dan Harnida W.A. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Radar Sulteng*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7. No. 3. Fakultas Ekonomi. Universitas Tadulako.
- Dahlia, Fitri, Dkk. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Asyifa Depok)*. Jurnal Matemar. p-ISSN: 2745-6048, e-ISSN: 2745-4444. Universitas Pancasila.
- Fajarullaili, Nurul Asfiah. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 1–88.
- Maryadi, Adi, & Ari Nurdin. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. RapiGra Jakarta*. Jurnal Manajemen Pelita Bangsa Vol. 5 No.3. Universitas Pelita Bangsa.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Zain, NST, dan Amir Makhmud. 2018. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik Dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam.*” Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis 7(2):1877–18931.