

## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Probolinggo

Alex Salamullah<sup>1</sup>, Mohammad Iskak Elly<sup>2\*</sup>, Junaidi<sup>3</sup>,  
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [iskak.elly@upm.ac.id](mailto:iskak.elly@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo bisa tercipta dengan maksimum jika keadaan terpenuhi dengan baik. Salah satu faktor meningkatkan kinerja yaitu mengatur kecerdasan emosional, menjaga motivasi serta meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*The performance of KPU Probolinggo City employees can be maximized if conditions are met properly. One of the factors increasing performance is managing emotional intelligence, maintaining motivation and increasing work discipline. This study aims to determine the effect of emotional intelligence, motivation and work discipline on employee performance partially on the performance of KPU Probolinggo City employees. This research method is quantitative with a causal associative approach. The population of this research is all employees, totaling 32 employees. The sampling technique uses non-probability sampling, namely saturated sampling. The sample in this study were 32 respondents. Source of data used in this research comes from primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination (*R-Square*) and hypothesis testing. The results of the study show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. And motivation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama pada sebuah instansi untuk melakukan aktivitas atau sistem kerja dalam sebuah instansi. Agar sebuah perusahaan atau instansi mencapai tujuan diperlukan pegawai yang bekerja efektif dan efisien. Satu diantaranya aspek yang mempengaruhi kenaikan kinerja yaitu kecerdasan emosional, motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, berpola pikir positif. Menurut (Sudaryo et al., 2019) kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi.

Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo sebagai satuan kerja di tingkat Kabupaten/Kota secara hirarkis merupakan bagian dari Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur dan KPU Republik Indonesia, dengan demikian dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya selalu berpedoman pada program dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum dan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar tercipta kedisiplinan dimana tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperkuat dengan adanya teori disiplin kerja (Sinambela, 2019) mengatakan disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi KPU Kota Probolinggo, maka tujuan yang ditetapkan KPU adalah sebagai berikut; mewujudkan Komisi Pemilihan Umum yang mandiri, profesional, berintegritas, demokratis, tepat waktu, efisien, jujur dan adil. Dari kesemua itu maka diperlukan suatu kecerdasan emosional agar terciptanya tujuan yang di inginkan. Diperkuat dengan adanya teori Goleman dalam (Sudaryo et al., 2019) yang mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain. Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi.

Dalam mencapai tujuannya KPU Kota Probolinggo mempunyai kendala-kendala yang di hadapi diantaranya adalah : kemajuan teknologi informasi komunikasi belum di utilisasi secara penuh untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi komisi pemilihan umum, ketidakjelasan batas kewenangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi,



mengarah pada inefisiensi kinerja organisasi, belum optimalnya kapasitas SDM dalam mengelola logistic pemilu/pemilihan secara tepat waktu, jumlah dan komposisi pegawai belum sesuai dengan tugas, fungsi, tingkat emosi dan lingkungan kerja serta beban kerja, anggaran yang tersedia belum memadai bagi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu motivasi dalam suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Diperkuat teori Widodo dalam (Gunawan & Hidayatullah, 2017) yang mengatakan Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang untuk melakukan tindakan, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

### **Rumusan Masalah**

Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional`**

Menurut (Sudaryo et al., 2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan, emosinya dan mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi dalam membimbing pikiran dan tindakannya. Menurut Robbins dalam (Dewi et al., 2022) Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Menurut (Sudaryo et al., 2019) terdapat 4 Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari: 1) Kesadaran diri, 2) Manajemen diri, 3) Kesadaran sosial, 4) Manajemen hubungan.

### **Motivasi**

Menurut (Yatiningrum et al., 2016) motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Abraham dalam (Arisanti et al., 2019) indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, 5) kebutuhan aktualisasi diri.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku



serta tidak melanggar aturan-aturan ditetapkan. Menurut (Asrul & Adda, 2021) mengemukakan 5 aspek dasar yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja atau disebut disiplin kerja, yaitu: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

### **Kinerja**

Menurut (Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bukhari Mangkunegara dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) bahwa inerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam (Setiana, 2019) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

### **Penelitian Terdahulu**

Percobaan dengan tema Pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara membuktikan bahwasanya kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Rajak et al., 2019). Percobaan dengan tema Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja hasil membuktikan bahwasanya Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja (Abunio et al., 2022). Percobaan dengan tema Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian menghasilkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Junaidi & Lestari, 2017).

### **Hipotesis**

H1: Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional KPU Kota Probolinggo.

H2: Diduga ada pengaruh motivasi KPU Kota Probolinggo.

H3: Diduga ada pengaruh disiplin kerja KPU Kota Probolinggo.

## **3. METODOLOGI**

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah semua pegawai berjumlah 32



pegawai. Peneliti mengambil metode *Nonprobability Sampling* menggunakan *sampling jenuh* yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Sumber data yaitu: (1) Data primer (2) Data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala likert dipakai untuk mengukur sebuah sifat, pandangan, serta tanggapan individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial. Analisis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji parsial (uji t).

#### 4. HASIL SERTA PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | X1    | X2    | X3    | Y     | Ketentuan | Keterangan |
|------------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------|
| 1          | 0,707 | 0,799 | 0,644 | 0,700 | >0,349    | Valid      |
| 2          | 0,851 | 0,803 | 0,792 | 0,856 | >0,349    | Valid      |
| 3          | 0,657 | 0,746 | 0,619 | 0,307 | >0,349    | Valid      |
| 4          | 0,579 | 0,700 | 0,602 | 0,456 | >0,349    | Valid      |
| 5          | -     | 0,794 | 0,636 | 0,400 | >0,349    | Valid      |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1), motivasi(X2) dan disiplin kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Uji validitas untuk masing-masing item dari setiap variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel = 0,349. Maka kuesioner variabel kecerdasan emosional(X1), motivasi(X2), disiplin kerja(X3) serta kinerja(Y) semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan dan dipercaya.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

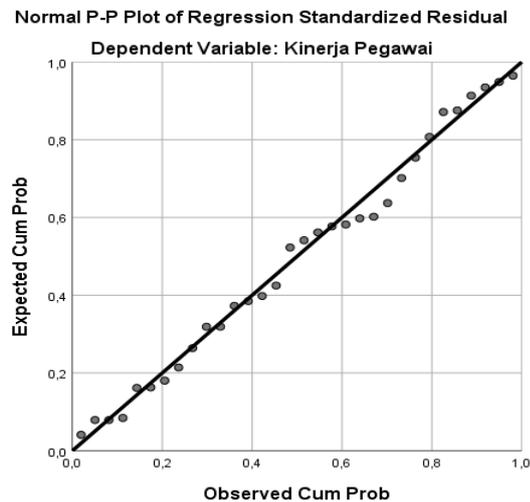
| Variabel             | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Ketentuan | Keterangan |
|----------------------|-------------|------------------|-----------|------------|
| Kecerdasan Emosional | 4           | 0,650            | 0,60      | Reliabel   |
| Motivasi             | 5           | 0,822            | 0,60      | Reliabel   |
| Disiplin Kerja       | 5           | 0,667            | 0,60      | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai      | 5           | 0,645            | 0,60      | Reliabel   |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasar Tabel 2 di atas, menunjukkan jika setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabilitas diterima. Hal ini bisa ditarik simpulan jika keseluruhan variabel yang dipakai didalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Pengujian *Probability*

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar hasil gambar *Normal Probability Plots* di atas, menampakkan jika titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonalnya hingga bisa ditarik simpulan data berdistribusi normal. Data disebut normal jika bentuk kurva punya kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sebelah kiri ataupun sebelah kanan hingga bisa ditarik simpulan jika data yang dipakai didalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel             | VIF   | Ketentuan | Keterangan              |
|----------------------|-------|-----------|-------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 1,429 | < 10      | Tidak Multikolonieritas |
| Motivasi             | 1,132 | < 10      | Tidak Multikolonieritas |
| Disiplin Kerja       | 1,388 | < 10      | Tidak Multikolonieritas |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar  $1,429 < 10$ , variabel Motivasi sebesar  $1,132 < 10$  dan variabel Disiplin Kerja sebesar  $1,388 < 10$ . Dan nilai tolerance semua variabel  $> 0,10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik simpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak terdapat gejala multikolonieritas.



### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel             | Sig   | Ketentuan | Keterangan                |
|----------------------|-------|-----------|---------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,779 | > 0,05    | Tidak Heteroskedastisitas |
| Motivasi             | 0,449 | > 0,05    | Tidak Heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja       | 0,960 | > 0,05    | Tidak Heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari perolehan uji glejser diatas tampak jika nilai signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka diambil kesimpulan tidak mengalami kendala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel             | Unstandardized Coefficients B | Keterangan       |
|----------------------|-------------------------------|------------------|
|                      | 0,599                         |                  |
| Kecerdasan Emosional | 0,346                         | Hubungan Positif |
| Motivasi             | 0,182                         | Hubungan Positif |
| Disiplin Kerja       | 0,508                         | Hubungan Positif |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,599 + 0,346X_1 + 0,182X_2 + 0,508X_3 + e$$

Tampak nilai konstanta sebesar 0,599 menyatakan jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), maka Kinerja Karyawan akan diperoleh nilai sebesar 0,599. Koefisien Regresi  $b_1$  (Kecerdasan Emosional) = 0,346 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar = 0,346 atau 34,6% dengan variabel bebas lainnya berupa Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Regresi  $b_2$  (Motivasi) = 0,182 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan motivasi akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar 0,182 atau 18,2% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Regresi  $b_3$  (Disiplin Kerja) = 0,508 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar 0,508 atau 50,8% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Motivasi dianggap konstan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R Square | Persentase |
|-------|----------|------------|
| 1     | 0,752    | 75,2%      |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar



75,2%. Sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

| Variabel             | Sig.  | Ketentuan sig. | Keterangan  |
|----------------------|-------|----------------|-------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,007 | < 0,05         | Berpengaruh |
| Motivasi             | 0,025 | < 0,05         | Berpengaruh |
| Disiplin Kerja       | 0,000 | < 0,05         | Berpengaruh |

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data Tabel 7 di atas untuk variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,901 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,007$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai. Untuk Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,366 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,025$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat berpengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Serta disiplin kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,846 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,000$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat berpengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai agar mampu mengenal dan mengontrol diri sendiri dan orang lain dalam keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. (Sudaryo et al., 2019) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya. Atas dasar penelitian ini pegawai KPU Kota Probolinggo harus memiliki kecerdasan emosional agar dapat memahami, mengendalikan diri serta secara efektif menerapkan kemampuan dan ketajaman emosi yang ada di dalam dirinya sebagai sumber energi, informasi, kemampuan motivasi diri sendiri dan mampu mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain, sehingga tercipta suatu tindakan yang positif. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo.



### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Yatiningrum et al., 2016). Atas dasar penelitian ini pegawai KPU Kota Probolinggo harus memiliki motivasi Besarnya intensitas kekuatan diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Sehingga dengan diberikan motivasi jelas akan memberikan dampak positif atas kinerja pegawai. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Jufrizen & Hadi, 2021) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara (parsial) variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja merupakan cara para atasan dalam melakukan komunikasi pada bawahan agar mereka dapat melakukan perubahan dalam perusahaan dengan peraturan yang berlaku di dalamnya.

Disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja merupakan cara para atasan dalam melakukan komunikasi pada bawahan agar mereka dapat melakukan perubahan dalam perusahaan dengan peraturan yang berlaku di dalamnya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sebagai sarana untuk melatih kepribadian agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai KPU Kota Probolinggo harus lebih meningkatkan disiplin kerjanya, sebab disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku dan semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh KPU Kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga dapat diterima yaitu Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo.

## **5. SIMPULAN**

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan diteliti yaitu Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Disiplin Kerja



terhadap objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha memperdalam dan memperluas jangkauan peneliti ini dengan menambah variabel lainnya, memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MANADO. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk*. 2(1), 101–118.
- Asrul, & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 258–267. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.243>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) KHRISNA DARMA ADIPALA. *Jurnal Emas*, 3(3).
- Gunawan, H., & Hidayatullah, M. S. (2017). Pengaruh Manajemen Mutu Iso 9001:2015 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Unit Kerja Jember. *Jurnal Ecobuss*, 5(1), 57–72.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Junaidi, & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 5(1), 21–32.
- Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara*. 6(2), 1–15.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Yatiningrum, A., Supriyono, & Ruslan, M. (2016). Pengaruh kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten probolinggo. *ECOBUSS*, 4(2), 1–18.