

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo

Erika Triwahyu Moidi¹, Mohammad Saiful Bahri^{2*}, Agung Yatiningrum³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga Probolinggo
Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo secara parsial. Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Variabel yang diteliti adalah kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo, dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Metode analisis data dari hasil penelitian yaitu metode deskripsi kuantitatif dengan menggunakan menggunakan SPSS (Statistical Packages for Sosial Science v.22.0.) berupa uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the extent to which the variables of emotional intelligence, work discipline and work motivation affect employee performance at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) partially. The type of research used is a quantitative research method with a causal relationship. The variables studied are emotional intelligence, work discipline, work motivation and employee performance at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM), with a total of 43 respondents. The data analysis method from the research results is a quantitative description method using SPSS (Statistical Packages for Social Science v.22.0.) in the form of validity tests, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis testing. The results of hypothesis testing have proven that there is a partial influence of emotional intelligence on employee performance, there is a partial influence of work discipline on employee performance and there is a partial influence of work motivation on employee performance at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM).

Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Work Motivation and Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan tersebut instansi diperlukan pengawasan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Sudaryo et al., 2018). Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengendalikan, dan menata perasaan diri dan orang lain secara mendalam sehingga kehadirannya menyenangkan dan didambakan oleh orang lain (Pakpahan,2021). (Setiana,2019) Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitarnya (Setiana,2019). Motivasi adalah kerja sebagai dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Setiana,2019).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Pegawai yang dapat mengontrol emosinya sendiri maupun emosi orang lain sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki kreativitas dalam bekerja, dan dapat memecahkan masalah dengan cepat. Namun, masih ada sebagian pegawai yang kinerjanya dinilai masih berada dibawah kecerdasan emosional atau belum seperti yang diharapkan instansi, seperti kerja sama dalam tim serta keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Sehingga hubungan antara pegawai yang kurang adanya kerjasama karena bekerja hanya berfokus pada kerjanya masing-masing dan jika tugasnya sudah selesai mereka tidak lagi mengerjakan pekerjaan lain sampai menunggu tugas berikutnya.

Kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo masih belum optimal, adanya pegawai yang kurang memahami aturan yang ada di instansi sehingga masih ada pegawai yang bermalasan dan bersantai dari pada bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya seperti mengumpulkan tugas tidak sesuai dengan prosedur dan disiplin kerja yang tidak stabil tersebut mengakibatkan ketidakhadiran pegawai yang akan menurunkan kinerjanya. Selain disiplin kerja, motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pada pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo sebagian pegawai lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, adanya



kesalahan saat bekerja pegawai kurang berinisiatif untuk memperbaikinya, dan kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru saat menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo ? Adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo ? Adakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo ?

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

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 orang lain (Sudaryo et al., 2018). (Wahab & Liskawati,2020:4) indikator kecerdasan emosional meliputi : 1) Kesadaran Diri, 2) Pengaturan Diri, 3) Motivasi, 4) Mengenali Emosi Orang Lain (*Empathy*), 5) Keterampilan Sosial.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perasaan sadar dan bersedia karyawan untuk taat pada semua aturan keorganisasian serta norma-norma yang berlaku (Bahri et al., 2023). (Rahayu & Dahlia,2023) indikator disiplin kerja meliputi : 1) Kehadiran, 2) Ketatan Terhadap Peraturan Kerja, 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi, 5) Bekerja Etis.

Motivasi Kerja

Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan (Sudaryo et al., 2018). (Sulasmis & Dewi,2022) indikator motivasi kerja meliputi : 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, 5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat kontribusi kepada organisasi (Sudaryo et al., 2018). (Setiana,2019) indikator kinerja meliputi : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas 5) Kemandirian.



Penelitian Terdahulu

Menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Artinya setiap peningkatan kecerdasan emosional akan berpengaruh peningkatan kinerja pegawai (Sumakud & Trang,2021). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga ketaatan terhadap peraturan kerja dan standar kerja dapat terjaga dengan baik dan tetap selalu meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, seperti lebih berhati-hati lebih teliti dan bekerja secara efektif dan efisien, serta bekerja dengan menerapkan etika yang baik, karena BKPSDM merupakan Badan yang melayani banyak kebutuhan seluruh pegawai di lingkungan OKU dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (Rahayu & Dahlia,2023). Secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya-Binjai (Hasibuan & Silvy,2019).

Hipotesis

H1: Ada pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

H2: Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

H3: Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,2019). Populasi penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Sumber data yaitu Data primer dan Data sekunder. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik,



analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,739	0,572	0,696	0,416	>0,3008	Valid
2	0,786	0,721	0,796	0,811	>0,3008	Valid
3	0,760	0,753	0,789	0,854	>0,3008	Valid
4	0,781	0,596	0,625	0,625	>0,3008	Valid
5	0,740	0,424	0,700	0,508	>0,3008	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan uji validitas didapatkan hasil bahwa r hitung variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai rtabel yaitu sebesar 0,3008.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,818	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,671	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,757	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0,160	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel One Sample Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,160 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,160 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal



Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,622	0,1	1,608	10	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja	0,997	0,1	1,003	10	Tidak Terjadi
Motivasi Kerja	0,620	0,1	1,613	10	Tidak Terjadi

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil diatas diperoleh nilai Tolerance variabel Kecerdasan Emosional (X1) yaitu 0,622 > 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,608 < 10. Nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja yaitu 0,997 > 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,003 < 10. Nilai Tolerance variabel Motivasi Kerja yaitu 0,620 > 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,613 < 10. Maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,651	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Disiplin Kerja	0,770	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Motivasi Kerja	0,642	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional yaitu 0,651, variabel disiplin kerja yaitu 0,770, dan variabel motivasi kerja yaitu 0,642 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	3,558	
Kecerdasan Emosional	0,428	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,202	Hubungan Positif
Motivasi Kerja	0,220	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 3,558 + 0,428X_1 + 0,202X_2 + 0,220X_3 + 2,481$$

Nilai konstanta sebesar 3,558 menyatakan jika tidak ada variabel kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) maka akan diperoleh nilai kerja karyawan sebesar 3,558. Koefisien regresi b1 (kecerdasan emosional) = 0,428. Artinya, setiap peningkatan nilai kecerdasan emosional sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,428 dengan asumsi variabel yang lain yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai tetap. Koefisien regresi b2 (disiplin kerja) = 0,202. Artinya, setiap peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,202 dengan asumsi variabel lain yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja bernilai tetap. Koefisien regresi b3 (motivasi kerja) = 0,220. Artinya, setiap peningkatan



nilai motivasi kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,220 dengan asumsi variabel lain yaitu kecerdasan emosional dan disiplin kerja bernilai tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Presentase
1	0,730	73% Berpengaruh

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square. Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square dihitung dengan $0,730 \times 100\% = 73\%$ yang berarti bahwa kinerja pegawai 73% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja maka dapat disimpulkan interpretasi koefisien korelasi tergolong kuat. Sedangkan sisanya sebesar 27% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji t

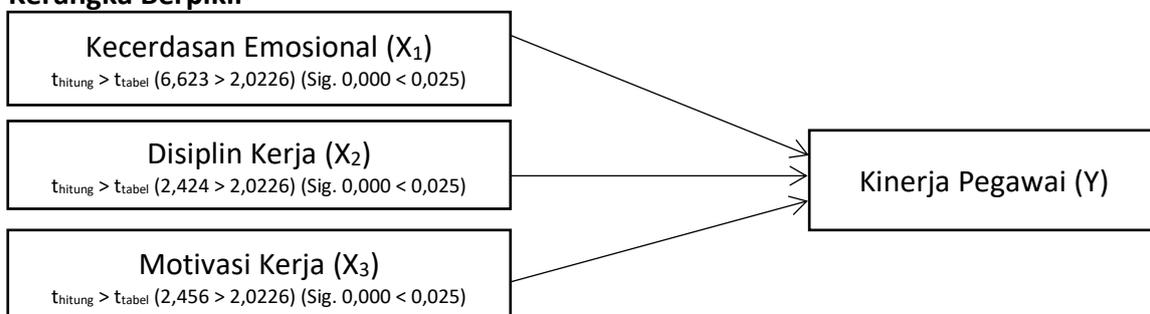
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,428	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,202	Hubungan Positif
Motivasi Kerja	0,220	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,623 > 2,0226$) (Sig. $0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh kecerdasan emosional (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,424 > 2,0226$) (Sig. $0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,456 > 2,0226$) (Sig. $0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya adanya pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024



Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu kecerdasan emosional termasuk faktor penting seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin seorang pegawai dapat mengontrol emosionalnya saat menyelesaikan pekerjaannya maka akan diperoleh hasil kerja yang optimal sehingga kinerja sesuai standar instansi tersebut (Sumakud & Trang, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan. Maksud tindakan pendisiplinan tersebut untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang (Bahri et. al., 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbentuknya motivasi yang kuat, dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya (Hasibuah & Silvy, 2019).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan atau dasar bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, M. S., Puji, A., Tumini, & Wijaksono, A. (2023). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Probo Sakti Probolinggo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 10(3). Retrieved from <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/490>
- Dewi, siska agustina, & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/48759/>
- Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33–41.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya-Binjai* (Vol. 2). Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah. Retrieved from <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (SI) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia Yang Seutuhnya*. Malang: CV. Multimedia Edukasi.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESA)*, 6(1), 370–386. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/article/view/925>
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siswando, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan “Key Talent.” *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 296–303. Retrieved from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/9151%0D>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sulasmı, N., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279–291. Retrieved from <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/view/347>
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 8(2), 429–440. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>
- Supriyatna, Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 4(2), 42–53. Retrieved from <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/3493>
- Wahab, A., & Liskawati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 2722–6565. Retrieved from <http://www.jurnaltrend.com/index.php/trend/article/view/181>
- Zubir, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Keagamaan Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 20–41. Retrieved from <https://jurnal.kopertais5aceh.or.id/index.php/AJKIS/article/view/332>