

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI DISIPLIN KERJA STUDI KASUS PADA KANTOR CAMAT  
PRINGGABAYA LOMBOK TIMUR**

**Annisa Sophia, Santi Nururly, Sulaimiah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail: annisasopia07@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis path (*path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS 25 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, disiplin, kinerja pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence on employee performance through work discipline at the Pringgabaya District Office, East Lombok. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Pringgabaya sub-district office, East Lombok. The number of samples used in this study were 34 employees. Data collection techniques used were interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about emotional intelligence, work discipline, and performance. The analytical tool used is path analysis using the SPSS 25 for Windows program. The results of data analysis show that; (1) emotional intelligence has a positive and insignificant effect on performance, (2) emotional intelligence has a positive and significant effect on work discipline, (3) work discipline has a positive and significant effect on performance. (4) emotional intelligence has a positive and significant effect on performance through work discipline.*

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

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan, organisasi maupun instansi, karena sumber daya manusia dapat mendorong dalam berkembangnya suatu perusahaan maupun instansi. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah memperhatikan kinerja.

Kinerja adalah salah satu keberhasilan atau prestasi seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan mewujudkan suatu program baik di perusahaan maupun instansi. Menurut Mangkunegara, (2017), Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya Kecerdasan emosional. Menurut (Goleman, 2011) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Sutrisno, (2009) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kecerdasan Emosional memiliki hubungan dengan disiplin kerja seperti yang di kemukakan oleh Goleman (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan pegawai untuk sadar akan sadar dengan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Kecerdasan emosional turut berpengaruh terhadap ketersediaan pegawai dalam menjalankan praktik Disiplin dalam bekerja.

Objek penelitian ini adalah kantor camat Pringgabaya, Kecamatan Pringgabaya adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Lombok Timur. Camat merupakan salah satu badan pelayanan publik yang di tuntut untuk memberikan pelayanan yang baik, berkualitas dan profesional terhadap masyarakat dan pihak-pihak yang terkait. Untuk itu diperlukan kualitas dan standar pelayanan yang baik pula. Tidak hanya memperhatikan dari segi pelayanan maupun kualitas yang diberikan kepada masyarakat dalam menciptakan kondisi masyarakat yang makmur, sumber daya manusia juga perlu diperhatikan baik dari perilaku, kecerdasan, ataupun kinerja yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan pihak – pihak yang terkait. Kecerdasan yang dapat dikelola dengan baik dan perilaku yang baik, apabila terwujud diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja pegawai yang semakin baik dan nyaman dalam pekerjaan sehingga dapat mendorong kinerja secara maksimal.

**Tabel 1. Pencapaian kinerja  
Organisasi kantor Camat  
Pringgabaya Lombok Timur**

Keterangan	Target	Rata-rata keseluruhan yang terealisasi	Rata-rata keseluruhan belum terealisasi
Pencapaian kinerja Organisasi	100%	84,75%	15,25

Berdasarkan tabel 1 kinerja organisasi pada kantor camat pringgabaya dapat di katakan sangat baik sesuai dengan hasil pencapaian yang sudah terealisasi secara keseluruhan sebesar 84,75 dari target yang di tetapkan oleh instansi sebesar 100% sehingga kinerja Organisasi dapat di pertahankan atau di tingkatkan lagi dengan tujuan kinerja pada kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur semakin baik kedepannya.

Adapun fenomena yang mempengaruhi kinerja salah satunya kecerdasan emosional, sesuai dengan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti bahwa kecerdasan Emosional pegawai sangat baik sehingga dapat di pertahankan namun akan lebih baik lagi dapat

di tingkatkan terlebih dalam melayani masyarakat karena kantor Camat merupakan badan pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga pegawai harus lebih maksimal di dalam melayani segala kebutuhan masyarakat dengan tujuan kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur semakin baik dan sejahtera untuk kedepannya.

Faktor lainnya terdapat pada disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat di katakan sudah baik karena pegawai sudah mampu mentaati aturan yang berlaku di dalam instansi namun sesuai observasi peneliti pegawai masih perlu maksimal dalam meningkatkan kedisiplinan dengan tujuan pegawai dapat bekerja secara profesional dan paham akan tanggung jawab yang di berikan oleh instansi.

Setiap pegawai yang bekerja pada setiap instansi atau organisasi pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaannya, karena setiap orang atau pegawai memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang berbeda juga kemampuan yang berbeda pula. Hal tersebutlah yang membuat kinerja pegawai disetiap organisasi itu berbeda-beda dengan faktor penentu kinerja yang berbeda-beda pula.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul “pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur)”.

### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada kantor camat Pringgabaya, Lombok Timur ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur ?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur ?

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins, (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen Organisasi merupakan Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

#### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2011) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.

Goleman (2005) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima indikator dasar

kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

### 1. Kesadaran diri

Merupakan kemampuan yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul didalam individu. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosinya sendiri.

### 2. Mengelola emosi diri (*self management*)

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya sendiri ketika berinteraksi dengan orang lain, sehingga dapat berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas.

### 3. Memotivasi diri sendiri

Merupakan kemampuan seseorang untuk membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik. Seseorang yang dapat memotivasi diri sendiri akan cenderung dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

### 4. Empati (*emphaty*)

Merupakan kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai karakter individu lain.

### 5. Keterampilan sosial (*social skill*)

Merupakan kemampuan dalam menangani emosi dengan baik ketika berinteraksi dengan orang lain serta mempertahankan hubungan baik dengan orang lain, dengan cara memberikan respon yang baik ketika berinteraksi dengan orang lain.

## Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2009) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

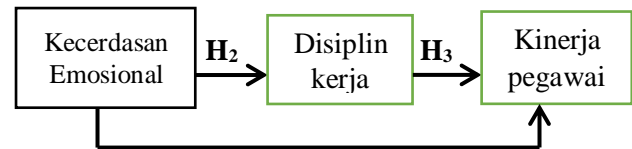
Menurut Handoko dalam Afianto dan Utami (2017) Menyatakan indikator kedisiplinan yaitu:

1. Kejujuran merupakan kejujuran yang dilakukan karyawan dalam bekerja dan

bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya

2. Ketepatan waktu merupakan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam tepat waktu
3. Kehadiran dalam jam kerja merupakan hadir di tempat kerja tepat waktu
4. Mengikuti cara bekerja kantor merupakan karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan
5. Ketepatan penggunaan perlengkapan adalah karyawan dapat menggunakan alat kerja dengan benar.

## Kerangka Konseptual dan Hipotesis



**H<sub>1</sub>**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Di duga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur.
2. Di duga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur
3. Di duga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur
4. Di duga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor Camat Pringgabaya, Lombok Timur.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di kantor Kecamatan Pringgabaya, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut adalah :

1. Data yang di butuhkan berada di Kantor Kecamatan Pringgabaya dan peneliti mendapatkan data tersebut.
2. Adanya kesediaan dari pihak kantor untuk memberikan izin dalam memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian
3. Penelitian mengenai kecerdasan emosional, kinerja pegawai dan disiplin kerja belum pernah di lakukan di kantor Kecamatan Pringgabaya.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sensus menurut Sugiyono,(2017) sensus adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel dengan jumlah populasi 34 responden, maka jumlah sampel adalah 34 orang yang merupakan seluruh pegawai di kantor Kecamatan Pringgabaya.

**Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan honorer yang berjumlah sebanyak 34 responden.

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik dan pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket
- b. Wawancara

Sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di sebar ke 34 pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur.

**Metode Analisis Data****Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Metode analisis yang di gunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*) metode ini di gunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini untuk mengerahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$Z = pzx + e_1$  (sebagai persamaan substruktural 1 )

$Y = pyx + pyz + e_2$  (sebagai persamaan substruktural 2 )

Keterangan :

X : Kecerdasan Emosional

Z : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Pegawai

P : Koefisien jalur variabel

e : eror

pxz : koefisien jalur Kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja

pyz : koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

pyx : koefisien jalur variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

**Uji Sobel**

Suatu variabel di sebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen. Pengujian hipotesis mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh sobel pada tahun 1982 dan di kenal dengan Uji Sobel (*sobel test*) (Gozali, 2016).

Adapun rumus yang di gunakan untuk menentukan Uji sobel di antaranya :

Rumus uji sobel adalah sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa : Standar eror koefisien a

Sb : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif. (Ghozali, 2011)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

**Tabel 2 Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	18	53%
2	Laki-laki	16	47%
Total		34	100%

Dapat di lihat bahwa jumlah responden berjenis perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 53% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 dengan persentase 47%, sehingga dapat di simpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh perempuan namun perbandingannya tidak jauh berbeda dalam artian laki-laki banyak di butuhkan dalam bidang teknis dan perempuan banyak di butuhkan dalam bidang administrasi.

**Tabel 3 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan**

No	Jenis pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	17	50%
2	D3	1	3%
3	SI	16	47%
Total		34	100%

Dapat di ketahui bahwa pegawai di kantor camat pringgabaya, Lombok Timur memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 dengan persentase sebesar 50% sedangkan Diploma hanya terdapat 1 orang dengan persentase sebesar 3% dan S1 Sebanyak 16 orang dengan persentase 47%. Data tersebut menunjukkan jumlah Responden pendidikan S1 Hampir setara dengan pendidikan SMA karena dalam merekrut pegawai kantor camat Pringgabaya tidak meminimalkan harus setara dengan S1 karena merekrut pegawai juga di lihat dari keterampilan dan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang di berikan instansi.

**Tabel 4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama bekerja (tahun)	frekuensi	Persentase
1	6 bulan	1	3%
2	1 tahun	2	6%
3	2 tahun	3	9%
4	3 tahun	5	15%
5	4 tahun	3	9%
6	5 tahun	1	3%
7	9 tahun	2	6%
8	10 tahun	4	12%
9	11 tahun	1	3%
10	12 tahun	3	9%
11	14 tahun	1	3%
12	15 tahun	2	6%
13	17 tahun	3	9%
14	18 tahun	2	6%
15	29 tahun	1	3%
Total		34	100%

Dapat di jelaskan pegawai masa kerja 6 bulan sebanyak 3% , pegawai pada masa kerja 1 tahun sebanyak 6%, pegawai pada masa kerja 2 tahun sebanyak 9%, pegawai dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 15%, pegawai dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 9%, pegawai dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 3%, pegawai dengan masa kerja 9 tahun sebanyak 6%, pegawai dengan masa kerja 10 tahun sebanyak 12% pegawai dengan masa kerja 11 tahun sebanyak 3%, pegawai dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 9% pegawai dengan masa kerja 14 tahun sebanyak 3%, pegawai dengan masa kerja 15 tahun sebanyak 6%, pegawai dengan masa kerja 17 tahun sebanyak 9%, pegawai dengan masa kerja 18 tahun sebanyak 6%, pegawai dengan masa kerja 29 tahun sebanyak 3%.

### Uji Asumsi Klasik

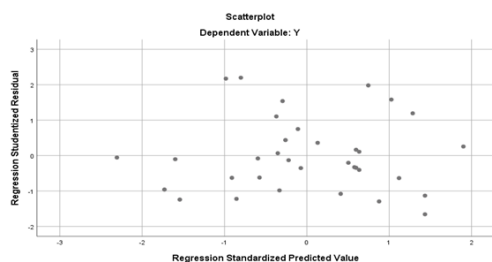
#### Uji Normalitas

Diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* dari variabel penelitian yakni Kinerja, Kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja sebesar 0.200. Karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen, Kecerdasan emosional  $0.736 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.359 < 10$ , Disiplin  $0.736 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.359 < 10$ , dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

## Analisis jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 5 Koefisien jalur dan Nilai Signifikansi Model 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	2.203	0.627		3.516	0.001
Kecerdasan emosional	0.469		0.503	3.292	0.002

Dependen Variable : Disiplin

$Z = 0.503 + e_1$  (Sebagai Persamaan substruktural 1)

**Tabel 6 Koefisien jalur dan Nilai Signifikan Model 2**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error			
1 (Constant)	1.608	0.356		4.515	0.000
Kecerdasan emosional	0.412	0.080	0.596	5.177	0.000
Disiplin kerja	0.262	0.085	0.354	3.076	0.004

Dependen Variable : KINERJA

$Y = 0.596 + 0.354 + e_2$  (Sebagai persamaan substruktural 2)

## Uji Hasil

### Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1

Untuk menentukan Nilai  $e_1$  dapat ditentukan melalui  $\sqrt{1 - R^2}$  dimana nilai  $R^2$  untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7 Koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.230	.32210

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Dimana pengaruh eror ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,253} = 0,864$$

### Model Struktur 2

Untuk menentukan Nilai  $e_2$  dapat ditentukan melalui  $\sqrt{1 - R^2}$  dimana nilai  $R^2$  untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8 Koefisien Determinasi model 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.673	.15551

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,693} = 0,554$$

Perhitungan pengaruh error (e), didapatkan hasil pengaruh error (e<sub>1</sub>) sebesar 0,693 dan pengaruh error (e<sub>2</sub>) sebesar 0,554

Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,864)^2 - (0,554)^2 \\ &= 1 - (0,746) - (0,306) \\ &= 1 - 0,228 \\ &= 0,772 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi total sebesar 0,772 mempunyai arti bahwa sebesar 77,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Uji Kelayakan Model F  
Model Struktur 1**

**Tabel 9 uji F dengan ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.124	1	1.124	10.837	.002 <sup>b</sup>
Residual	3.32	32	.104		
Total	4.444	33			

**Tabel 10 Uji F dengan ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.692	2	0.846	34.991	.000 <sup>b</sup>
Residual	0.750	31	0.024		
Total	2.442	33			

Berdasarkan tabel model struktur 1 dan 2 diatas dapat dilihat hasil uji F diketahui

bahwa nilai F<sub>hitung</sub> untuk model 1 sebesar 10.837 dan nilai F<sub>hitung</sub> untuk model 2 sebesar 34.991 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . F<sub>tabel</sub> = df1 (k-1) df2 (n-k) atau F<sub>tabel</sub> dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga F<sub>tabel</sub> =

$$df1 : 3 - 1 = 2$$

$$df2 : 34 - 3 = 31$$

Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai F<sub>tabel</sub> adalah 3.30

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai model struktur 1 yaitu F<sub>hitung</sub> (10.837 > 3.30) F<sub>tabel</sub> dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai model struktur 2 yaitu F<sub>hitung</sub> (34.991 > 3.30) F<sub>tabel</sub> dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui Disiplin kerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur ini layak dan hasil ini menunjukkan pengaruh signifikansi antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja (parsial) terhadap kinerja.

**Uji t (Hipotesis)**

**Tabel 11 uji t model 1**

Variabel	B	T <sub>hitung</sub>	Nilai signifikansi
Kecerdasan Emosional(X1)	0.469	3.292	0.002

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kecerdasan emosional secara parsial (individual) terhadap variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0.469, nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,292, dan nilai signifikansi 0,002. Dengan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,292 > 2.0369), dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 atau 5%, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif dan



signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur.

**Tabel 12 Uji t Model 2**

Variabel	B	T hitung	Nilai signifikansi
Kecerdasan Emosional(X1)	0.596	5.177	0.000
Disiplin kerja (Z)	0.354	3.075	0.004

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara parsial (individual) terhadap variabel kinerja diketahui bahwa nilai koefisien variabel kecerdasan emosional sebesar 0.596, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,177, dan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.177 > 2.0369$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau 5% dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,354, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.075, dan nilai signifikansi 0,004. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.075 > 2.0369$ ), dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  atau 5% maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, karena  $H_1$  dan  $H_3$  diterima, yakni kecerdasan emosional dan disiplin kerja (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur.

### Perhitungan Pengaruh

#### Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja

nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,503. Artinya jika kecerdasan emosional berubah satu satuan, maka disiplin kerja akan berubah 0,503 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat maka disiplin kerjanya tinggi dan sebaliknya.

#### Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui disiplin kerja

- Berdasarkan persamaan regresi tersebut nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0.596. Artinya jika kecerdasan emosional berubah satu satuan, maka kinerja akan berubah 0.596 dengan

asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kecerdasan emosional dengan Kinerja. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,354. Artinya jika Disiplin Kerja (Z) berubah satu satuan, maka Kinerja (Y) akan berubah 0,354 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. Artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

#### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect atau IE*)

Hubungan antar variabel	Perkalian koefisien jalur	Hasil
X → Z	0,469 x 0,262	0,122
Y		

$$Z = PZX \times PYZ$$

$$= 0,469 \times 0,262 = 0,122$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa Kecerdasan emosional memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel Kinerja melalui disiplin Kerja pegawai adalah sebesar 0.122, dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa terjadi intervening parsial yakni koefisien pengaruh langsung X ke Y signifikan dan Z ke Y juga signifikan. Dan dalam penelitian ini juga model interveningnya adalah konsisten, dimana koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki tanda yang sama, yaitu pengaruh langsung X ke Y = 0.596 sedangkan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z = 0.122.

#### Pengaruh Total (*Total Effect atau TE*)

Besarnya pengaruh total kecerdasan emosional (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar koefisien jalur. Besarnya pengaruh total dari variabel-variabel tersebut,

nilainya dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= pyx + (pzx \times pyz) \\ &= 0,596 + 0,122 \\ &= 0,718 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh total antara variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja adalah sebesar 0,718. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui disiplin kerja memiliki nilai pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara langsung. Artinya disiplin kerja mempunyai peranan dalam keterhubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kecerdasan emosional mempengaruhi disiplin kerja selanjutnya mempengaruhi kinerja.

### Uji Sobel

Uji sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,262)^2(0,147)^2 + (0,412)^2(0,085)^2 + (0,147)^2(0,085)^2} \\ &= \sqrt{(0,068)(0,021) + (0,169)(0,007) + (0,021)(0,007)} \\ &= \sqrt{0,00142 + 0,00118 + 0,000147} \\ &= \sqrt{0,002747} \\ &= 0,052 \end{aligned}$$

Keterangan:

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa : Standar eror koefisien a

Sb : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{\frac{sab}{0,052}} \\ &= \frac{(0,469)(0,262)}{0,052} \\ &= 3,630 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari pengujian dengan Sobel test diketahui bahwa nilai t-value pada hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah sebesar 3.630. Nilai ini menunjukkan nilai t-value lebih besar dari t-tabel yakni 2.0369. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima, yang artinya dalam penelitian ini kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yaitu Kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur. Hal ini di lihat dari hasil pengolahan data nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 0,000 < 0,05, dengan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (5.117 > 2.0369). Nilai koefisien jalur variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,596. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada Kinerja sebesar 0,596 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur maka kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur juga akan meningkat.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) Yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur. Hal ini dapat di lihat dari hasil pengolahan data yang tertera pada tabel 4.21 dengan hasil jumlah signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang di syaratkan sebesar sebesar 0.002 < 0,05, dengan nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3.292 > 2.0369). Nilai koefisien jalur variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,503. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada

disiplin kerja sebesar 0,503 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kecerdasan emosional terhadap disiplin Kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) Yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar  $0.004 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.076 > 2.0369$ ). Nilai koefisien jalur variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,354. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada kinerja sebesar 0,354 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur.

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

Pengujian hipotesis pada peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menggunakan uji Sobel atau Sobel Test berhasil membuktikan hipotesis keempat ( $H_4$ ) yaitu peran disiplin kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur dengan hasil  $Z = 3.630 > 2.0369$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur melalui disiplin kerja. Sehingga peran disiplin kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok timur secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis tiga diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur.
4. Disiplin Kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja membuktikan peran disiplin kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Camat Pringgabaya Lombok Timur secara parsial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriato, I. D. dan Utami, Hamidah Nayati. 2017. "Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)".