

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



OLEH :

Medy Dwi Saputra

NPM:185210053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

KATA PENGANTAR

Maha suci Allah SWT yang telah menakdirkan kita hidup di dunia, Segala puji bagi-Nya yang telah mengizinkan kita untuk menghirup segarnya kehidupan bumi. Alhamdulillah, Penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk kepada penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Badan Pendapatan daerah Provinsi Riau.*”

Dalam Penyusunan Skripsi ini, Penulis tak Luput dari berbagai kesulitan, Untuk itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna, Keadaan ini semata-mata karena keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis, Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kemajuan kita bersama.

Dalam mewujudkan skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bantuan dan dorongan moral maupun bimbingan dari berbagai pihak, Baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka sepatasnya apabila pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr.Eva Sundari, S.E., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak Jer., SE., M.Si selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Kepada Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan. Semoga semua ilmu yang diberikan selalu dalam keberkahan Allah SWT, sehingga dapat berguna di kemudian hari.
6. Terima kasih juga kepada dosen penguji 1 saya ibuk Prof.Dr.Hj.Sri Indrastuti SE,MM dan dosen penguji 2 saya bapak Deswarta SE,MM yang telah memberikan saran sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik.
7. Untuk kedua orang tua saya yang tercinta bapak mujiono dan ibu sumarli, kakak saya fenti rahmadhani dan adik saya juwita angraini dan keluarga yang lain yang telah mendoakan saya, Dukungan, kasih sayang, semangat dan pengorbanan serta kesabaran yang tiada habisnya kepada saya selama ini dalam membesarkan dan menjadikan saya seperti saat ini. Selama ini telah memberikan support yang tiada hentinya serta mendoakan saya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran sangat diharapkan yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna penulis jadikan sebagai bahan evaluasi demi kesempurnaan dan perbaikannya di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan berbagai pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
OLEH:**

Medy Dwi Saputra
NPM:185210053

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 120 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kecerdasan Emosional, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The influence of emotional intelligence and work discipline on employee performance at the regional revenue agency office of riau province

BY:

Medy Dwi Saputra
NPM:185210053

This study aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence and work discipline on employee performance at the regional revenue agency office of riau province. This study is a quantitative study with a population of 120 people and the sample taken in this study was 55 employees using the slovin formula at the regional revenue agency office of riau province. Determination of the sample in this study using random sampling technique. The analysis used is multiple linier regression analysis. The result of this study indicate that the emotional intelligence variable has a positive and significant effect on employee performance. And the work discipline variable also has a positive and significant effect on employee performance. Emotional intelligence, and work discipline have a simultaneous effect on employee performance at the regional revenue agency office or riau province.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Landasan Teori | 14 |
| 2.1.1 Kecerdasan Emosional | 14 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja | 18 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 28 |
| 2.1 Kerangka Penelitian | 38 |
| 2.2 Hipotesis Penelitian | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1 Objek Penelitian | 39 |
| 3.2 Definisi variabel Penelitian | 39 |
| 3.1 Populasi dan Sampel | 45 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 46 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 46 |
| 3.4 Teknik Analisis Data | 47 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.4.1 | Uji Validitas | 47 |
| 3.4.2 | Uji Reabilitas..... | 48 |
| 3.4.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 48 |
| 3.4.4 | Analisis Regresi Linier Berganda | 50 |
| 3.4.5 | Pengujian Hipotesis..... | 51 |
| 3.4.6 | Koefisien Determinasi..... | 51 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | | 52 |
| 4.1 | Sejarah Singkat..... | 52 |
| 4.2 | Visi dan Misi | 53 |
| 4.3 | Struktur Organisasi..... | 54 |
| 4.4 | Tugas Pokok dan Fungsi | 55 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 67 |
| 5.1 | Identitas Responden | 67 |
| 5.1.1 | Usia Responden..... | 67 |
| 5.1.2 | Jenis Kelamin | 68 |
| 5.1.3 | Masa Kerja | 69 |
| 5.1.4 | Tingkat Pendidikan | 70 |
| 5.2 | Uji Kualitas Data | 72 |
| 5.2.1 | Uji Validitas | 72 |
| 5.2.2 | Uji Reabilitas..... | 73 |
| 5.3 | Uji Asumsi Klasik | 74 |
| 5.3.1 | Uji Normalitas..... | 74 |
| 5.3.2 | Uji Multikolinieritas..... | 76 |
| 5.3.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 77 |
| 5.4 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 78 |
| 5.4.1 | Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional..... | 78 |
| 5.4.2 | Analisis Deskriptif Disiplin Kerja..... | 92 |
| 5.4.3 | Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan | 106 |
| 5.4.4 | Uji Hipotesis | 116 |
| 5.4.1 | Analisis Regresi Linier Berganda | 118 |
| 5.4.2 | Uji T Parsial | 119 |

| | | |
|-----------------------|---|-----|
| 5.4.3 | Uji F Simultan | 120 |
| 5.4.1 | Uji Koefisien Determinasi | 121 |
| 5.5 | Pembahasan | 122 |
| 5.5.1 | Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau | 122 |
| 5.5.2 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau | 124 |
| 5.5.3 | Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau..... | 125 |
| BAB VI PENUTUP | | 126 |
| 6.2 | Kesimpulan..... | 126 |
| 6.3 | Saran..... | 126 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 128 |
| DAFTAR LAMPIRAN | | 131 |

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian..... | 38 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi..... | 54 |
| Gambar 5. 1 Uji Normalitas..... | 75 |
| Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas | 77 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2018 | 2 |
| Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2019 | 3 |
| Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2020 | 3 |
| Tabel 1. 4 Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah | 7 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 3. 1 Definisi Variabel Penelitian | 39 |
| Tabel 5. 1 Usia Responden..... | 67 |
| Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Responden | 69 |
| Tabel 5. 3 Masa Kerja..... | 70 |
| Tabel 5. 4 Tingkat Pendidikan | 71 |
| Tabel 5. 5 tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal..... | 79 |
| Tabel 5. 6 menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan ditempat kerja.. | 79 |
| Tabel 5. 7 dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan | 80 |
| Tabel 5. 8 mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun..... | 81 |
| Tabel 5. 9 tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja | 82 |
| Tabel 5. 10 menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja | 83 |
| Tabel 5. 11 merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja..... | 84 |
| Tabel 5. 12 mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah | 85 |
| Tabel 5. 13 menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah..... | 87 |
| Tabel 5. 14 bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja | 88 |
| Tabel 5. 16 Mengenai tepat waktu saat masuk jam kerja | 92 |
| Tabel 5. 17 Mengenai Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu..... | 93 |
| Tabel 5. 18 Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja | 94 |
| Tabel 5. 19 Karyawan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai..... | 96 |
| Tabel 5. 20 Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan... | 97 |
| Tabel 5. 21 Mengenai bersikap sopan selama berada dalam kantor | 98 |
| Tabel 5. 22 mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja..... | 99 |
| Tabel 5. 23 merawat peralatan kantor dengan baik yang diberikan kepada saya | 100 |
| Tabel 5. 24 menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur | 101 |
| Tabel 5. 26 menyelesaikan tugas secara teknis dengan tepat..... | 106 |
| Tabel 5. 27 memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab..... | 107 |
| Tabel 5. 28 memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode | 108 |
| Tabel 5. 29 Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik dibandingkan dengan waktu tahun lalu..... | 109 |
| Tabel 5. 30 bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas | 110 |
| Tabel 5. 31 menyelesaikan tugas secara bersama-sama | 111 |
| Tabel 5. 32 Saling bertukar pikiran sesama pegawai | 112 |
| Tabel 5. 37 Uji Regresi Linier Berganda | 118 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 5. 38 Uji T..... | 120 |
| Tabel 5. 39 Uji F..... | 121 |
| Tabel 5. 40 Uji Koefisien Determinasi | 121 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah potensi yg terkandung pada diri insan buat mewujudkan perannya menjadi makhluk sosial. Hal ini menandakan bahwa semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi pada setiap usaha yang dijalankan. Kualitas sumber daya insan dipengaruhi oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini bisa menunjang serta memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. intinya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha mempertinggi kinerja karyawan buat mencapai tujuan. Kinerja adalah permasalahan yang selalu dihadapi sang pihak perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yg mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. sebab kinerja yang dilakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. asal daya manusia artinya ujung tombak perusahaan supaya tujuan yg telah di rencanakan atau ditetapkan akan tercapai. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sangat diharapkan untuk mendukung suatu kinerja. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, sebab setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Berbicara tentang kinerja di dalam dunia

bisnis perusahaan maka suatu perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang baik serta sehat.

Tabel 1 : Target dan Realisasi Program Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Pada Tahun 2018.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2018

| Tahun | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian (%) |
|-------|--|---|-----------------------|-----------------------|-------------|
| 2018 | Mewujudkan Kinerja Pemerintah Yang Baik (Good Governme nt) | 1. Pelayanan Administrasi Perkantoran | 25,174,73 1,402.00 | 20,764,683,7 03.00 | 82,48 |
| | | 2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 996,280,0 00.00 | 774,168,355, 00 | 77,71 |
| | | 3. Peningkatan Disiplin Aparatur | 178,786,0 00.00 | 102,825,000. 00 | 57,51 |
| | | 4. Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah | 4,693,765 ,675,00 | 3,964,698,96 8.00 | 84,47 |

Tabel 2 : Target dan Realisasi Program Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Pada Tahun 2019.

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2019

| Program/Kegiatan | Target 2019 | | | Realisasi 2019 | | | | |
|---|-------------|--------|-------------|----------------|---------|----|--------|-------|
| | Kinerja | Pagu | Pagu | Pagu | Kinerja | | % | |
| Program Pelayanan Administrasi | 100,00 | persen | 15.98.685.1 | 12.487.187. | 78,1 | 78 | persen | 78,10 |
| Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 100,00 | persen | 458,867,720 | 390,460,340 | 85,0 | 85 | persen | 85.09 |
| Program Pengelolaan Pendapatan Daerah | 100,00 | persen | 9,255,413,7 | 2,143,553,1 | 23,1 | 23 | persen | 23,15 |

Tabel 3 : Target dan Realisasi Program Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Pada Tahun 2020.

Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Program kerja tahun 2020

| Program/Kegiatan | Target 2020 | | Realisasi 2020 | | |
|------------------|-------------|------|----------------|---------|---|
| | Kinerja | Pagu | Pagu | Kinerja | % |

| | | | | | | | | |
|---|--------|--------|-----------------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| Program Pelayanan Administrasi | 100,00 | persen | 16.198.695,3 26,00 | 15.497.087,1 41,00 | 95,67 | 95 | persen | 95,67 |
| Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 100,00 | persen | 758,887,700, 00 | 590,480,390, 00 | 77,81 | 77,81 | persen | 77,81 |
| Program Pengelolaan Pendapatan Daerah | 100,00 | persen | 10,155,713,7 74,00 | 9,343,653,19 3,00 | 92,00 | 100 | persen | 92,00 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil kinerja dari karyawan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Terjadinya penurunan pada target pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Pada tahun 2018 jumlah realisasi lebih rendah dari target yang ingin dicapai yaitu Pertama, Pelayanan Administrasi Perkantoran hanya mendapatkan 82,48%. Kedua. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur hanya mendapatkan 77,71% .Ketiga. Peningkatan Disiplin Aparatur yang mendapat 57,51%. Keempat,Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah hanya mendapatkan 84,47%. Selanjutnya tahun 2019 jumlah realisasi masih mengalami penurunan yaitu pertama, Program Pelayanan Administrasi hanya mendapatkan 78,10%. Kedua, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur hanya mendapat 85,09%. Ketiga,Program Pengelolaan Pendapatan Daerah hanya mendapatkan 23,15%. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah realisasi masih mengalami penurunan yaitu pertama,Program Pelayanan Administrasi hanya mendapatkan 95,67%. Kedua,Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur hanya mendapatkan

77,81%. Ketiga, Program Pengelolaan Pendapatan Daerah hanya mendapatkan 92,00%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan agar hasil dari kinerja dapat menjadi lebih baik dan optimal.

Menurut Rivai pada (Razak, 2019) kinerja artinya hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara holistik selama periode eksklusif didalam melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan aneka macam kemungkinan, seperti baku akibat sasaran atau target atau kriteria yg telah ditentukan lebih dahulu dan sudah disepakati beserta. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan adalah kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang buat mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior pada dalam pekerjaan dan tugasnya. untuk melaksanakan pekerjaan diperlukan jua kecerdasan emosional (emotional quotient) dari seseorang karyawan atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yg tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola perasaannya diantaranya dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi putus harapan, bisa mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yg aktif dan bisa berempati serta mampu menyampaikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Menurut Goleman dalam (Stevi Rani, 2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas dari seseorang, serta kemampuan seseorang dalam

mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar, seperti pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain dan mengontrol emosi yang tidak produktif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individu karyawan yang kurang dapat membina hubungan dengan karyawan lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Al-Qur'an adalah kitab pemberi petunjuk kepada jalan yang lurus sebagaimana firman-Nya; Artinya: Sesungguhnya al Quran ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus dan memberi khabar gembira kepada orang-orang mu'min yang mengerjakan amal saleh bahwa bagi mereka ada pahala yang besar. QS. Al-Isra>' (17): 9.

Kecerdasan itu sendiri merupakan salah satu anugerah besar yg diberikan Allah SWT pada manusia dan menjadikan dia menjadi salah satu kelebihan yg dimiliki manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Menggunakan kecerdasan, manusia dapat terus menerus mempertahankan serta menaikkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berpikir serta belajar secara terus menerus. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda pada mengerjakan tugasnya.

Berbicara wacana kinerja di dalam dunia usaha perusahaan maka suatu perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan sehat guna tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari pengamatan yang telah saya lakukan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau pada saat berkunjung ada beberapa aspek sikap karyawan yang menyebabkan menurunnya target yang ingin dicapai diperusahaan yaitu kurangnya kerja sama dalam pekerjaan dimana diantara karyawan masih saling bergantung terhadap lainnya ditemukannya egoisme pegawai dalam melayani masyarakat, dan perbedaan tahun masuk kerja dan tingkat golongan mengakibatkan pegawai yang merasa senior atau lebih baik sehingga kerja sama maupun koordinasi yang diharapkan diantara pegawai lain dalam masyarakat tidak terjalin dengan baik.

Kecerdasan emosional adalah kunci buat meningkatkan kinerja karyawan, Kecerdasan ini hanya ingin mengetahui bagaimana perilaku seorang pegawai ASN dalam melayani customer, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan berdampak di karir yang diperoleh.

Tabel 1. 4 Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah

| Bulan | Jumlah Karyawan (orang) | Hadir | Sakit | Izin | Cuti | Alpa |
|----------|-------------------------|-------|-------|------|------|------|
| Januari | 120 | 115 | 2 | - | 1 | 2 |
| Februari | 120 | 120 | - | - | - | - |

| | | | | | | |
|-----------|-----|-----|---|---|----|---|
| Maret | 120 | 113 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| April | 120 | 117 | - | - | - | 3 |
| Mei | 120 | 120 | - | - | - | - |
| Juni | 120 | 110 | 5 | 1 | 2 | 2 |
| Juli | 120 | 114 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Agustus | 120 | 100 | 2 | - | 14 | 4 |
| September | 120 | 115 | 5 | - | - | - |
| Oktober | 120 | 118 | 1 | - | - | 1 |
| Desember | 120 | 111 | 7 | 2 | - | - |

Sumber: Kantor Badan Pendapatan Daerah.

Pada tabel diatas bisa kita lihat pada kantor badan pendapatan daerah masih sering terlihat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan, baik itu dalam hal kebijakan waktu jam masuk dengan jam istirahat para karyawan, dimana masih banyak karyawan pulang tidak pada waktu istirahat atau ada karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan atasan. Berdasarkan keterangan diatas, Data diatas mengungkapkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir pada jam kerja periode Januari-Desember 2020. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum menyadari pentingnya disiplin kerja. Karena tidak ada dampak disipliner yang terdokumentasi bagi karyawan yang tidak mengikuti disiplin kerja, Maka terjadilah ketidakdisiplinan. Ini adalah masalah yang menurut perusahaan perlu diatasi karena hukuman disipliner tertulis akan membuat karyawan lebih memperhatikan kehadiran mereka. Adapun sanksi yang harus diberikan oleh para karyawan yang sering tidak hadir tanpa disertai keterangan yang jelas yaitu

pertama surat peringatan, apabila seorang karyawan melakukan suatu kelalaian atau kesalahan tertentu dan itu merugikan perusahaan, maka akan diberikan sanksi tersebut.

menaikkan kedisiplinan seseorang tidak mudah yang kita duga kenyataan walaupun ketentuan penggajian sudah ditetapkan serta dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh, contohnya ketentuan waktu kerja yang sudah ditentukan jam 07.30 sampai dengan 16.00. WIB, hal ini tidak mustahil karyawan dapat melanggar jam kerja tadi mengenakan datang terlambat dan pulang lebih cepat menggunakan berbagai alasan.

Disiplin dapat berjalan baik maka harus adanya sanksi yang mengikat untuk para pelanggar supaya adanya rasa jera jika melakukan pelanggaran. Menurut Rivai dalam (Irawati & Pebrianto, 2020). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer buat berkomunikasi dengan karyawan supaya bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya buat menaikkan kesadaran dan kesediaan karyawan pada mentaati. Peraturan perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dapat dilihat berasal absensi, tetapi juga mampu dinilai berasal sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan serta selalu berusaha menuntaskan sempurna saat meskipun tidak ada pengawasan langsung berasal atasan. Disiplin kerja pada suatu organisasi bertujuan agar seluruh karyawan yg terdapat dalam perusahaan tersebut bersedia menggunakan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yg berlaku tanpa terdapat paksaan.

Baik dan tidaknya kinerja yang telah dicapai seorang bisa berasal berasal tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja juga dalam hal disiplin. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat dibutuhkan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan zaman semakin maju tentu butuh energi kerja yang berkinerja tinggi, buat membangun kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yg optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna membentuk tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. seorang karyawan dikatakan disiplin, Apabila memenuhi 3 faktor, yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik serta mematuhi seluruh peraturan perusahaan.

Disiplin Kerja adalah sikap yang sangat dibutuhkan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, Disiplin yang dimaksud yaitu seperti ketepatan mengerjakan tugas yang telah diberikan dan harus diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan seperti pukul 08.00 sampai 16.00 WIB.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan masalah yang terjadi di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau penurunan yang mempengaruhi kinerja yang telah diuraikan diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkannya dalam proposal dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah provinsi riau?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah provinsi riau?
- 3) Apakah Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah provinsi riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Pembahasan masalah yang akan di sajikan tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan karyawan Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

- Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menuangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Universitas Islam Riau Pekanbaru.

- Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam hal mengatasi tingkat kecerdasan emosional dan disiplin kerja, sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis membagi bab-bab yang terdiri dari sub-sub yang mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya. Masing-masing bab tersebut antara lain.

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, tujuan, Manfaat penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan landasan dalam menganalisa masalah pokok yang telah ditemukan, Penelitian terdahulu, Kerangka penelitian serta Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, Populasi, Sampel, Lokasi penelitian, Sumber data, Definisi variabel, dan Metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Bab ini menguraikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, Visi dan misi perusahaan, Struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan hasil pembahasan yang dihubungkannya dengan telah pustaka yang ada.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan saran-saran sebagai langkah yang diambil untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengatur emosi diri dari mereka sendiri dan orang lain disekitar mereka. Menurut Agustian (Wahyuni Adda, 2021), ia mengatakan bahwa orang dengan kecerdasan emosional rendah cenderung dikucilkan, bahkan jika mereka memiliki keterampilan di dunia kerja. Menurut Goleman (Irawati & Pebrianto, 2020), kata emosi berasal dari kata latin *movere* yang artinya menggerakkan. Menurut kamus dan keadaan mental, emosi itu besar atau meluap, tetapi emosi mengacu pada emosi dan pikiran yang khas, keadaan biologis dan psikologis, dan berbagai kecenderungan perilaku. Menurut Cooper dan Sawaf (Ningrum, 2020), ini (kecerdasan emosional) adalah “kemampuan untuk memahami, memahami, dan secara selektif menerapkan kekuatan dan kepekaan emosional sebagai sumber energi dan pengaruh manusia”. Emosi dapat dikategorikan menjadi marah, sedih, takut, marah, malu, dan sebagainya.

Menurut Rivai (Irawati & Pebrianto, 2020), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, menggunakan informasi untuk memandu sesuatu dan tindakan, serta memahami pikiran dan pendapat. Dari orang lain untuk mengarahkan. Menurut Goleman (Agung Hutagalung, 2020), Kecerdasan

Emosional memotivasi diri, mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak berlebihan dalam kegembiraan, menyesuaikan suasana hati, dari pikiran, empati, dan doa didefinisikan sebagai kemampuan mengalihkan beban stres. Kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana. Ini adalah kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif, mencapai tujuan, membangun hubungan yang baik, dan berhasil di tempat kerja. Selain kecerdasan emosional, disiplin kerja juga penting. Goleman dalam (Saraswati, Dwi Widyani, & Rani, 2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kepercayaan seseorang, kepercayaan diri, komitmen, integritas, dan kemampuan untuk menyampaikan, mempengaruhi, memulai, dan menerima perubahan.

2.1.1.2 Ciri – Ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (Agung Hutagalung, 2020), itu menyajikan lima keterampilan dasar kecerdasan emosional. Yaitu, mengendalikan emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi, mengetahui emosi orang lain, dan menjaga hubungan baik dengan orang lain. Yadav juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional dapat dibagi menjadi lima dimensi. Yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana emosi diri mempengaruhi kinerja, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, percaya diri, dan percaya pada kemampuan dapat mengarah pada pengambilan keputusan dan penilaian diri. Dan waspadai konsekuensi dari emosi Anda. Dibutuhkan kesadaran diri untuk mengetahui emosi dalam diri kita.

2. Mengelola emosi diri

Mengelola emosi diri adalah kemampuan untuk mengelola emosi dan amarah, mengelola stres secara positif, tetap tenang, dan berpikir jernih di bawah tekanan.

3. Memotivasi Diri

Motivasi diri adalah kemampuan untuk berhasil, bertindak secara proaktif dan efektif, dan bertahan dalam menghadapi kegagalan. Anda juga perlu termotivasi untuk menikmati setiap tantangan dan pencapaian.

4. Mengetahui Emosi Orang Lain

Mengetahui perasaan orang lain adalah kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan bertindak jujur dan apa adanya. Elemen ini sangat penting untuk saling memahami.

5. Membina hubungan dengan orang lain

Membina hubungan dengan orang lain mempengaruhi orang lain, berkomunikasi dengan baik, mendengarkan, menyelesaikan konflik, menginspirasi dan membimbing orang lain, bekerja dalam tim, dan lain-lain, terutama kemampuan mengelola emosi kelompok. Kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain sangat penting di tempat kerja karena dapat memfasilitasi komunikasi, saling pengertian, resolusi, dan kolaborasi yang baik.

2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah: Menurut Goleman Rahmasari (Nurdin, 2006), “kecerdasan emosional (EQ) memiliki

lima dimensi atau komponen yang direduksi menjadi 25 kemampuan”. Apabila kita menguasai cukup atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi profesional yang andal. Adapun lima dimensi atau komponen yang dimaksud adalah:

1. Pengenalan diri, Itu berarti mengetahui batin Anda, selera Anda, dan intuisi Anda. Kemampuan dimensi pertama adalah mengenali emosi seseorang, mengetahui kekuatan dan batasannya, dan percaya pada kemampuannya.
2. Pengendalian diri, Ini berarti mengelola situasi sendiri dan dengan sumber daya Anda sendiri. Kemampuan aspek kedua ini adalah mengekang emosi dan dorongan negatif, mematuhi norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, merespons secara fleksibel terhadap perubahan, dan menerima ide dan informasi baru.
3. Motivasi Berarti dorongan yang menunjukkan atau mendukung pencapaian atau tujuan. Aspek kompetensi yang ketiga adalah kemauan untuk bertindak lebih baik, konsistensi dengan tujuan kelompok atau organisasi, kemauan untuk menangkap peluang, dan kesabaran dalam menghadapi kegagalan atau hambatan.
4. Empati, Artinya, persepsi tentang emosi, minat, dan perhatian orang. Dimensi keempat adalah kemampuan untuk memahami orang lain, memelihara mereka, menyediakan layanan pelanggan, menciptakan peluang dengan berinteraksi

dengan orang yang berbeda, dan membaca hubungan antara keadaan emosional dan kekuatan hubungan kelompok yang akan dikonfigurasi.

5. Keterampilan sosial, Ini berarti kemampuan untuk mengunggah jawaban yang diinginkan dari orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk membujuk, mendengarkan secara terbuka, menyampaikan pesan yang jelas, mengklarifikasi pendapat, kepemimpinan, kolaborasi dan kolaborasi, dan pembangunan tim.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Irawati & Pebrianto, 2020), “disiplin meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela bekerjasama dengan pegawai lain untuk meningkatkan dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya”. Disiplin tenaga kerja menghargai, menghormati, patuh, patuh, dan tidak dapat menghindari sanksi dalam melaksanakan apa yang ditugaskan kepadanya, baik secara tertulis maupun tertulis, dapat didefinisikan sebagai pelanggaran tugas dan wewenang. Secara umum, disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap aturan atau prosedur kerja yang telah ditetapkan. Menurut M. Hasibuan (Arief, 2020), sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin yang baik, sehingga organisasi/perusahaan perlu menegakkan disiplin.

Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer tidak hanya untuk berkomunikasi dengan karyawan dan mencoba untuk mengubah perilaku

mereka, tetapi juga untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memastikan bahwa pegawai selalu pulang tepat waktu, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi peraturan operasional atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (Saraswati, Dwi Widyani, & Rani, 2021), “disiplin adalah kemauan dari mereka yang bertindak dengan kesadaran sendiri dan menaati peraturan”. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi itu patuh dan patuh pada peraturan yang berlaku, dan karena mereka bersedia untuk melaksanakannya, disiplin kerja juga tertib. Menurut Finna Okta Maulina, Yusuf & Priyatama (Arief, 2020). Disiplin melalui kerja menjelaskan kekuatan, karena orang yang mampu bekerja biasanya adalah orang yang disiplin tinggi. Menurut Ratnasari (Arief, 2020), disiplin juga merupakan persepsi dan kemauan individu untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Setiap karyawan memiliki motifnya sendiri untuk bekerja, dan hanya sedikit yang memiliki motif yang sama. Hal ini menyebabkan reaksi yang berbeda dari setiap karyawan terhadap beban kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, tidak

ada teknologi atau strategi yang menjamin etos kerja dan disiplin yang tinggi bagi seluruh karyawan. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan perundang-undangan suatu organisasi. Menurut Sudarmanto (Agung Hutagalung, 2020), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Ketepatan waktu: Karyawan datang ke kantor tepat waktu, sehingga disiplin kerja baik.
- 2) Penggunaan peralatan kantor yang benar: Penggunaan peralatan kantor yang cermat dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga terhindar dari kerusakan peralatan kantor.
- 3) Tanggung Jawab Tinggi: Karyawan yang senantiasa melaksanakan tugas yang diberikan secara prosedural dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya juga dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Kepatuhan terhadap aturan kantor: Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan KTP, dan memberi izin ketika berada di luar kantor, yang juga merupakan tanda disiplin yang tinggi.

2.1.2.3 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo Sutrisno (Agung Hutagalung, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

1. Kompensasi Jumlah kompensasi dapat mempengaruhi penegakan tindakan disipliner. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka yakin bahwa kompensasi dijamin atas upaya mereka yang telah berkontribusi pada organisasi.

2. Dalam lingkungan organisasi, seluruh karyawan dapat mengendalikan diri dengan perkataan, perilaku, dan sikap yang dapat merugikan kedisiplinan diri pimpinan dan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Model kepemimpinan sangat penting karena selalu kita sadari.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

2.1.2.4 Ciri – Ciri Disiplin Kerja

1. Mempunyai manajemen waktu yang baik

Maksudnya orang yang memiliki disiplin yang baik harus mengerti kapan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan hal tersebut.

2. Memiliki etos kerja yang tinggi

Etos kerja adalah cerminan kedisiplinan, semangat, dan produktivitas milik seseorang, seseorang yang memiliki etos kerja yang rendah maka produktivitasnya juga rendah begitu pun sebaliknya.

3. Menaati peraturan yang telah dibuat.

Peraturan adalah suatu tata tertib yang dibuat untuk mengatur tingkah laku seseorang atau pegawai. orang yang disiplin merupakan sosok orang yang paling sadar pentingnya menaati peraturan. tanpa paksaan, dapat menaati peraturan demi tercapainya suatu tujuan.

4. Mempunyai komitmen yang bias dipegang

Komitmen merupakan sesuatu yang telah diucapkan dan wajib untuk ditepati. dalam segala hal, terlebih lagi dalam urusan karir atau pun masa

depan.dengan teguh komitmen tadi,kita telah menunjukkan kesungguhan dalam karir yang kita jalani.sehingga banyak pula orang yang menilai kita sebagai sosok yang tidak pernah mengingkari janji.

5.Konsisten dalam melakukan suatu hal.

Konsisten adalah sesuatu yang tidak dapat berubah-ubah, selalu berperilaku atau terjadi hal yang sama, terutama dalam hal positif.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Dharma, MPA, 2005), “Manajemen kinerja mencapai hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan, standar, dan persyaratan kapasitas yang ditetapkan”. Hasil kerja kualitatif dan kuantitatif atau prestasi kerja (output) yang dicapai SDM per satuan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, tergantung tanggung jawab yang diberikan. “Kinerja adalah hasil prestasi seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu. Prestasi adalah tindakan yang berhubungan langsung dengan produksi barang dan penyediaan jasa” (Arief, 2020).

Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung

(al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khususy sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 berikut ini:

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf: 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya (Indrastuti & Tanjung, 2021)

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pramudyo (Agung Hutagalung, 2020), terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Pernyataan tadi menampakan kinerja perusahaan tergantung dalam kinerja karyawan, yg mana bila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan jua akan ikut baik. Kinerja merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Menurut Sahwan (Agung Hutagalung, 2020), “kinerja adalah gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam

perencanaan strategis organisasi”. Informasi tentang kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk menilai apakah proses kinerja yang telah dilakukan organisasi atau perusahaan selama ini memenuhi tujuan yang diharapkan. Namun, pada kenyataannya, banyak organisasi atau perusahaan kekurangan, atau sering kekurangan, informasi tentang kinerja dalam organisasi mereka. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan, misi, visi, dan visi organisasi yang diwujudkan dalam pengembangan skema strategis organisasi. Menurut Rivai dalam (Saraswati, Dwi Widyaningrum, & Rani, 2021), “kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja karyawan sangat penting bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (Agung Hutagalung, 2020), “kinerja merupakan suatu struktur multidimensi dengan banyak faktor yang mempengaruhinya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individu/individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dan antusiasme dukungan rekan satu tim, kepercayaan pada anggota tim lain, kohesi, dan anggaran tim yang ketat.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Setiawan & Kartika (Agung Hutagalung, 2020), indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas adalah pengelolaan jam kerja dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Kecukupan jam kerja adalah kesediaan petugas untuk mematuhi aturan organisasi terkait ketepatan waktu masuk/kembali dan jumlah hadirin.
- 3) Jumlah karyawan yang absen dari organisasi selama periode yang ditentukan.

2.1.3.4 Unsur- Unsur Kinerja Karaywan

Penilaian kinerja oleh pihak berwenang diperlukan dan wajib bagi semua karyawan. Instansi pemerintah memerlukan peringkat kinerja untuk menilai dan meningkatkan kinerja setiap karyawan yang terkena dampak. Menurut Siswanto

Sastrohadiwiryono (Agung Hutagalung, 2020). Ada beberapa faktor yang perlu dievaluasi selama proses evaluasi kinerja.


- 1) Kesetiaan disini adalah tekad dan kemampuan untuk melaksanakan, melaksanakan dan mengamalkan ketaatan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seseorang saat dia melakukan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 4) Kepatuhan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi semua hukum, peraturan, dan perintah pemerintah yang berlaku.
- 5) Kejujuran adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain saat mereka menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas..
- 7) Inisiatif adalah kemampuan petugas untuk mengambil keputusan, mengambil tindakan, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjalankan misi utamanya tanpa menunggu perintah atau instruksi.

- 8) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang karyawan untuk membujuk orang lain untuk memobilisasi untuk tugas-tugas utama.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2 Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul Penelitian | Objek Penelitian | Kesimpulan |
|----|----------------|---|---|--|
| 1 | (Husain, 2013) | Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. | Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang) | Berdasarkan hasil analisis dan data diatas dan pembahasan yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu: 1.secara simultan atau bersama sama kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | |  | | <p>terhadap kinerja karyawan dinas pendapatan daerah kota malang.</p> <p>2.secara parsial,kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pendapatan daerah kota malang</p> <p>3.hasil analisis menunjukan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling</p> |
|--|--|---|--|---|

| | | | | |
|---|-------------------------------------|--|--|--|
| | | | | dominan dibandingkan kecerdasan spiritual. |
| 2 | (Hutagalung & Pasaribu, MSi, 2020) | Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. | Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. |

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah</p> |
|--|--|--|--|---|



| | | | | |
|---|-----------------------------|---|---|---|
| | | | | <p>Kabupaten Nias Barat.</p> <p>4. Terdapat pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat</p> |
| 3 | (Irawati & Pebrianto, 2020) | Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja | di Kantor badan pendapatan daerah kota maluku | Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>(di Kantor badan pendapatan daerah kota maluku.)</p> | <p>sebagai berikut:</p> <p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 5,692 > 1,69092 dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,1$, artinya apabila disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan baik.</p> <p>2. Kecerdasan emosional berpengaruh</p> |
|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional lebih besar dari tabel yaitu sebesar $5,696 > 1,69092$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,1$, apabila kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan baik.</p> <p>3. Secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja dan</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--------------------------|---------------------|------------------------|--|
| | | | | <p>kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai Fhitung sebesar 128.761 lebih besar dari Ftabel yaitu 2.45 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,01. Artinya apabila disiplin kerja dan kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan baik.</p> |
| 4 | (J & wahyuni adda, 2021) | Pengaruh Kecerdasan | Pendapatan Daerah Kota | Berdasarkan hasil analisis dan |

| | | | | |
|--|--|---|----------|--|
| | | Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pendapatan Daerah Kota Surabaya. | Surabaya | pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Surabaya Membangun dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada |
|--|--|---|----------|--|

Perpustakaan Universitas Islam Riau

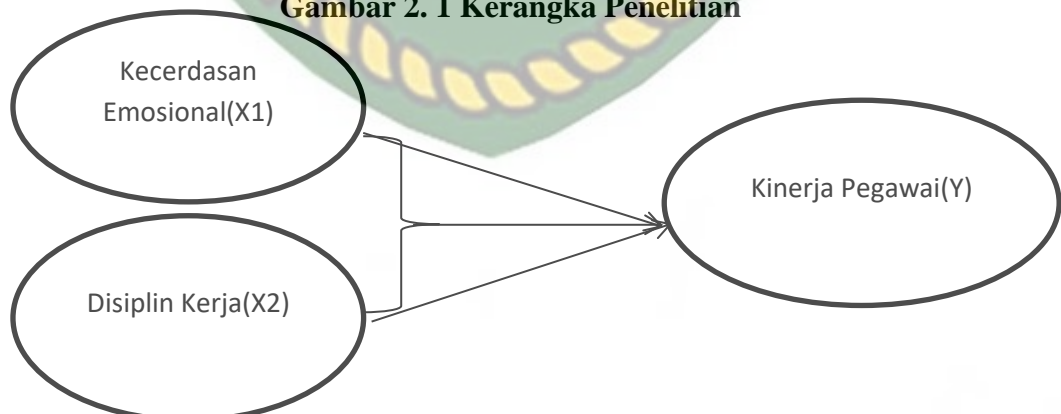
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>Pendapatan Daerah Kota Surabaya Membangun. 2. Variabel kecerdasan emosional terbukti secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pendapatan Daerah Kota Surabaya Membangun. 3.Variabel disiplin kerja terbukti secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>pada Membangun.</p> <p>4. Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan Pendapatan Daerah Kota Surabaya</p> |
|--|--|--|--|---|

2.1 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Sumber: (Tjokorda, 2019)

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam sebuah penelitian memiliki fungsi sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan petunjuk kearah penyelidikan lebih lanjut sebagai hipotesis kerja yang meramalkan tentang sesuatu yang bakal diduga atau bakal ditemukan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor badan pendapatan daerah provinsi riau.
- 2) Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor badan pendapatan daerah provinsi riau.
- 3) Diduga Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor badan pendapatan daerah provinsi riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menentukan penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

3.2 Definisi variabel Penelitian

3.2 Tabel 3. 1 Definisi Variabel Penelitian

| Variabel dan | Dimensi | Indikator | Skala |
|--------------|---------|-----------|-------|
|--------------|---------|-----------|-------|

| Penjelasan | | | |
|--|--------------------------|--|----------------|
| <p>Kecerdasan Emosional (X1)</p> <p>Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima,</p> | <p>Pengenalan diri</p> | <p>1.Mengendalikan Diri</p> <p>2.Kesadaran Diri</p> | <p>Ordinal</p> |
| <p>menilai, mengelola, serta mengatur emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.</p> <p>Menurut Goleman dalam (razak, nurlaila, & Mumulati, 2019)</p> | <p>Pengendalian Diri</p> | <p>1.Self Control</p> <p>2.Kemampuan dalam menyelesaikan masalah</p> | <p>Ordinal</p> |
| <p>kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri</p> | <p>Motivasi</p> | <p>1.Optimis</p> <p>2.Keyakinan Diri</p> | <p>Ordinal</p> |

| | | | |
|--|----------------------------|--|----------------|
| <p>sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.</p> | <p>Empati</p> | <p>1.Mengenali Emosi Orang Lain</p> <p>2.Peduli Sesama Karyawan</p> | <p>Ordinal</p> |
| | <p>Keterampilan sosial</p> | <p>1.Kemampuan Menghargai dan Menghormati</p> <p>2.Kemampuan membantu dan menolong</p> | <p>Ordinal</p> |

| Variabel dan Penjelasan | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------------------------------|---|---------|
| <p>Pengertian</p> <p>Disiplin Kerja(X2)</p> <p>Disiplin kerja adalah dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas</p> | <p>Ketepatan waktu</p> | <p>1. Datang tempat waktu</p> <p>2. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu</p> | Ordinal |
| | <p>Mentaati Peraturan kerja</p> | <p>1. Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan</p> <p>2. Disiplin</p> | Ordinal |
| | <p>Menjalankan Prosedur kerja</p> | <p>1. Taat terhadap peraturan organisasi</p> | Ordinal |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|---------|
| dan wewenang yang diberikan kepadanya | Kehadiran | 1.Ketetapan Waktu | Ordinal |
| | | 2.Absensi | |
| | Menggunakan peralatan kantor dengan baik | 1.Perawatan 2.Mampu menyesuaikan perawatan | Ordinal |

| Variabel dan Penjelasan | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------------|---|---------|
| | | | 44 |
| Pengertian Pegawai (Y) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya mengikuti kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. | Kualitas Kerja | 1.Pencapaian target waktu kerja. 2.Ketelitian Kerja | Ordinal |
| | Kuantitas kerja | 1.Proses Kerja 2.Hasil Kerja | Ordinal |
| | Tanggung jawab | 1.Bertanggung jawab atas segala perbuatannya. | Ordinal |
| | Kerja sama | 1.Kebersamaan dalam menyelesaikan tugas 2.saling tukar | Ordinal |

| | | | |
|--|--|----------|--|
| | | pikiran. | |
|--|--|----------|--|

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Menurut Sugiyono dalam (razak, nurlaila, & Mumulati, 2019) bahwa populasi artinya wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulan Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan Di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yang berjumlah 120 orang.

2. Berdasarkan pengelompokan atau bidang kerja yang dimiliki kantor badan pendapatan daerah provinsi riau seperti bagian perencanaan program, bagian kepegawaian dan umum, penerimaan pajak daerah serta bidang verifikasi dan pelaporan pajak daerah, dan lainnya. Dari sekian banyak bidang dari kantor badan pendapatan daerah provinsi riau peneliti mengambil bidang kerja kepegawaian dan umum sebagai sampel karena masih kurangnya pegawai dalam melaksanakan tugas dinas lain dari pimpinan yang sesuai dengan tugas atau unit kerjanya. Adapun teknik penarikan sampel ini secara Classified random sampling. Classified random sampling adalah teknik penarikan sampel dari populasi berdasarkan variasi pengelompokan responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan

dalam kantor badan pendapatan daerah provinsi riau. Adapun bidang yang diambil untuk sampel yaitu kepegawaian dan umum berjumlah 55 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer merupakan jenis serta asal data penelitian yg diperoleh secara langsung berasal sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun grup. Jadi yang dihasilkan secara spesifik dilakukan buat menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan menggunakan metode survey serta juga metode observasi. metode kuesioner artinya metode yg pengumpulan data primernya memakai pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara pada pemilik tempat kerja badan pendapatan daerah provinsi riau buat menerima data dan informasi yg dibutuhkan. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan dan kejadian tertentu yang terjadi.

2. Data Sekunder, yaitu sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa catatan, bukti atau laporan historis yang telah disusun pada file atau terdapat dokumenter.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, jenis kuesioner ini merupakan kuesioner tertutup dengan skala likert.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner serta wawancara. Teknik pengumpulan data meliputi:

A.Wawancara (Interview), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan buat menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yg lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self report, atau setidak-tidaknya di pengetahuan atau keyakinan langsung, Menurut Sugiyono dalam (Ningrum, 2020).

B.Kuesioner, artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden buat dijawabnya. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien Bila peneliti tahu menggunakan sempurna variabel yang akan diukur dan memahami apa yang mampu dibutuhkan asal responden. Selain itu informasi lapangan juga cocok digunakan Jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di daerah yang luas. kuesioner bisa berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan pada responden secara pribadi atau dikirim melalui pos atau internet, Menurut Sugiyono dalam (Ningrum, 2020).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas didefinisikan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrumen yang

dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas instrumen. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0.30. Bila nilai korelasi dibawah 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Menurut Sugiyono dalam (razak, nurlaila, & Mumulati, 2019).

3.6.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu akibat pengukuran bisa dipercaya atau diandalkan. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan internal consistency yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan memakai uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan alpha cronbach. Bila koefisien alpha cronbach $> 0,60$ maka konstruk variabel dikatakan reliable. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 23. Menurut Arikunto dalam (Agung Hutagalung, 2020). Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item–total statistik untuk item-item dari variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini umumnya digunakan buat mengukur data berskala

ordinal, interval atau rasio. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. salah satu cara yg bisa dipergunakan untuk menguji normalitas data merupakan melalui rumus Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai baku residual akibat persamaan regresi. pada uji Kolmogorov-Smirnov suatu perubahan dikatakan normal Bila nilai nyata dari semua perubah independen serta dependen lebih besar dari tingkat signifikan yg 42 digunakan ($\alpha = 0,05$) dan kebalikannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Dasar pengambilan keputusan merupakan menggunakan sesuai probabilitas.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized Menurut Santoso dalam (Tjokorda, 2019).

3.6.3.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya korelasi linear antar peubah independen dalam model regresi. Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara satu atau semua variabel bebas. Uji

multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Prasyarat yang wajib terpenuhi dalam contoh regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui dan bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh satu perubah terhadap perubah lain, atau menunjukkan pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu peubah terikat (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e : Error Estimate

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Disiplin Kerja

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Untuk uji t penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari setiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji dilaksanakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Kecerdasan Emosional

Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.812 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Disiplin Kerja

Diketahui nilai Sigfinikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $8.895 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Artinya Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau.

3.6.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi 89 variabel dependen. Koefisien determinasi dapat di ukur dengan melihat nilai R Square, namun karena variabel dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu, maka

digunakanlah nilai Adjusted R square. Hal tersebut karena nilai R square memiliki kelemahan mendasar yaitu bias jika variabel bebas berjumlah lebih dari satu Menurut Sugiyono dalam (Tjokorda, 2019).

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat

Dinas Pendapatan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan surat Gubernur Riau Nomor KPTS Tanggal 29/1/1974 Tanggal 13 Januari 1974 tentang pembentukan Dinas Pajak dan Pendapatan Provinsi Riau. Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemungutan Daerah serta dalam rangka pelaksanaan pasal 49 ayat (2) Undang- Undang nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di daerah, maka di tetapkan pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau.

Dengan adanya peraturan daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang disahkan oleh menteri dalam negeri dengan surat keputusan Nomor : PEM.061.341.24/127 Tanggal 12 April 1980, dengan berpedoman kepada surat keputusan menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/39-29 Tanggal 31 Maret 1978 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi Tingkat 1 Riau dan surat edaran Menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 dan pelaksanaannya diatur dalam surat keputusan gubernur Tingkat 1 Riau Nomor : KPTS. 286/XI/1980 Tanggal 27 November.

Dinas Pendapatan Propinsi Riau adalah Dinas yang menjadi aparat pelaksanaan Pemerintah Daerah sebagai mana yang telah ditetapkan dalam pasal 49 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah.

4.2 Visi dan Misi

1. visi

Dalam mendukung visi dan misi pembangunan daerah, dikaitkan dengan kondisi lingkungan internal dan eksternal serta kedudukan, tugas pokok dan fungsi maka biro administrasi pembangunan sekretariat daerah provinsi riau memiliki visi“ *terwujudnya pendapatan asli daerah sebagai pendukung utama kelancaran roda penyelenggaraan pemerintah provinsi riau secara profesional*”.

2. Misi

Untuk mewujudkan dan merealisasikan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan misi dinas pendapatan daerah provinsi riau yang terdiri dari tiga misi utama, Antara lain:

- 1.Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan asli daerah secara optimal.
- 2.Penyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional.
- 3.Memperoleh dan perimbangan secara adil sesuai dengan potensi yang dimiliki.



4.4 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Sub bagian Perencanaan Program

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program;
- b) membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program;
- c) menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang;
- d) melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja;
- e) melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur;
- f) mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis;
- g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Perencanaan Program; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Sub bagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik

Daerah

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- b) membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- c) melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset;
- d) mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai;
- e) melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;
- f) menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- g) melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Badan Pendapatan Daerah;
- h) melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- i) melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
- j) melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;

- k) melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban dan pencatatan aset; l. melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
- l) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
- m) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Sub bagian Kepegawaian dan Umum

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
- b) membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum;
- c) mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- d) melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
- e) melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Beban Kerja, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
- f) melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;

- g) membuat laporan perkembangan kepegawaian;
- h) menyelenggarakan urusan kehumasan;
- i) melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- j) melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
- k) melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
- l) melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
- m) mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
- n) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
- o) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Sub bidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik

Nama Kendaraan Bermotor.

Kepala Sub bidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik

Nama Kendaraan Bermotor mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Sub bidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- b) membagi tugas, membimbing, Memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- c) melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- d) melakukan evaluasi terhadap perhitungan pengenaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- e) menetapkan target penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- f) melakukan koordinasi, Pembinaan, Bimbingan teknis dan evaluasi terhadap Nilai Jual Kendaraan Bermotor;
- g) melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor secara berkala;
- h) melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam mengelola dan mengembangkan pelayanan Kantor Bersama Samsat untuk peningkatan penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;

- i) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Sub bidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor; dan
- j) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Sub bidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya.

Kepala Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- c) melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- d) melakukan evaluasi terhadap perhitungan Pajak Daerah Lainnya;
- e) menetapkan target Penerimaan Pajak Daerah Lainnya sesuai dengan potensi dan kondisi objektif daerah;
- f) melakukan evaluasi terhadap realisasi Penerimaan Pajak Daerah Lainnya secara berkala;
- g) melakukan koordinasi dengan instansi lainnya yang terkait dalam rangka peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;

- h) melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- i) melakukan evaluasi untuk penyesuaian perhitungan penyesuaian penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- j) menetapkan target Penerimaan Pajak Daerah Lainnya sesuai dengan potensi dan kondisi objektif daerah;
- k) melakukan evaluasi terhadap realisasi Penerimaan Pajak Daerah Lainnya secara berkala;
- l) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya; dan
- m) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Sub bidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah

Kepala Sub bidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah;
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah;
- c) melakukan rekonsiliasi penerimaan Pajak Daerah berkoordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;

- d) menyusun perhitungan target dan realisasi bagi hasil Pajak Daerah ke Kabupaten/Kota;
- e) menghimpun dan menverifikasi penerimaan Pajak Daerah untuk penyusunan laporan realisasi penerimaan Pajak Daerah;
- f) melakukan rekonsiliasi, koordinasi dan penyaluran bagi hasil Pajak Daerah dengan instansi terkait dan Kabupaten/Kota;
- g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

7. Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya.

Kepala Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya.
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya.

- c) melakukan pendataan dan inventarisasi terhadap subjek dan objek potensi Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya.
- d) melakukan pengkajian, evaluasi dan penyesuaian perhitungan pengenaan tarif Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
- e) melakukan Koordinasi dengan instansi pemungut Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
- f) menetapkan Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
- g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

8. Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak

Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;
- c) melakukan pengkajian potensi sumber-sumber Dana Bagi Hasil Pajak dalam peningkatan pendapatan daerah;

- d) menetapkan target Dana Bagi Hasil Pajak;
- e) menerima laporan, meneliti serta mencocokkan jumlah penerimaan yang berasal dari Dana Bagi Hasil Pajak pada rekening kas umum daerah;
- f) melakukan koordinasi penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;
- g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

9. Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak.

Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- c) melakukan pengkajian potensi sumber-sumber Dana Bagi Hasil Bukan Pajak dalam peningkatan pendapatan daerah;
- d) menetapkan target Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- e) menerima laporan, meneliti serta mencocokkan jumlah penerimaan yang berasal dari Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;

- f) melakukan koordinasi penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- g) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak; dan
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

10. Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi.

Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi mempunyai tugas:

- a) merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Sistem Informasi;
- b) membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Sistem Informasi;
- c) melakukan kajian kebijakan teknis Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- d) melakukan koordinasi, bimbingan, pengendalian, serta fasilitasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- e) melakukan kajian petunjuk teknis di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- f) menyelenggarakan tugas teknis Penyelenggaraan kegiatan teknis penunjang tertentu dan sebagian kegiatan teknis operasional Badan, sesuai urusan pemerintahan Daerah Provinsi di bidang

Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

- g) menyelenggarakan fasilitasi kegiatan pelayanan publik dan administrasi dari aspek Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- h) menyelenggarakan Sistem Teknologi Informasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- i) menyelenggarakan pengendalian, monitoring, evaluasi, pelaporan dan koordinasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- j) melakukan pengkajian, perencanaan, penyusunan dan perancangan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;
- k) melaksanakan pembangunan dan pengadaan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;
- l) melakukan pengembangan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;
- m) melaksanakan pengendalian, pengelolaan dan keamanan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;
- n) melaksanakan optimalisasi infrastruktur pelayanan Teknologi Informasi Pendapatan;

- o) melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengembangan Sistem Informasi; dan
- p) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari penelitian yang ditujukan kepada untuk melihat serta menunjukkan seberapa jauh penelitian yang dilakukan ini. Dengan menilai dan menyeimbangkan penilaian peneliti maka dapat diberikan identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan tertinggi. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilakukan sebagai berikut :

5.1.1 Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 1 Usia Responden

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------|-----------|------------|
| | | | |

| | | | |
|---|-----------------|----|-----|
| 1 | 24 – 29 Tahun | 31 | 56 |
| 2 | 30 – 35 Tahun | 7 | 13 |
| 3 | 36 – 40 Tahun | 16 | 29 |
| 4 | Diatas 40 Tahun | 1 | 2 |
| | Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 24 – 29 tahun berjumlah 31 orang atau 56%. Karyawan yang berusia 30 – 35 tahun berjumlah 7 orang atau 13%. Karyawan yang berusia 36 – 40 tahun berjumlah 16 orang atau 29%. Dan karyawan yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 1 orang atau 2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 24-29 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah ini memiliki usia yang muda agar dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara produktif dan baik.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk mengevaluasi dari segi perempuan atau laki-laki yang bekerja pada perusahaan ini dengan tujuan untuk melihat dan menyimpulkan dari jenis kelamin mana yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------------------|-----------|------------|
| 1 | Perempuan | 21 | 38 |
| 2 | Laki-Laki | 34 | 62 |
| | Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang dengan persentase 38%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 dengan persentase 62%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki, karena laki-laki memiliki banyak tenaga yang ekstra dalam melayani ke customer.

5.1.3 Masa Kerja

Masa kerja responden adalah penilaian dari peneliti yang dilihat secara langsung untuk menunjukkan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ini dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.3 Tabel 5. 3 Masa Kerja

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------------|-----------|------------|
| 1 | 1-3 Tahun | 8 | 14 |
| 2 | 4-7 Tahun | 16 | 29 |
| 3 | >7 Tahun | 31 | 57 |
| | Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas diketahui karyawan yang masa kerjanya 1-3 tahun berjumlah 8 orang atau 14%. Karyawan yang bermasa kerja 4-7 tahun berjumlah 16 orang atau 29%. Dan karyawan yang bermasa melebihi >7 tahun berjumlah 31 orang atau 57%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah >7 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang melebihi 7 tahun mempunyai ilmu yang lebih banyak dibanding karyawan baru lainnya.

5.1.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu

meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.4 Tabel 5. 4 Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA | 11 | 20 |
| 2 | S1 | 35 | 64 |
| 3 | Lainnya | 9 | 16 |
| | Jumlah | 55 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 11 orang atau 20%. Karyawan berpendidikan S1 berjumlah 35 orang atau 64%. Dan karyawan lainnya (S2) berjumlah 9 orang atau 16%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan karyawan harus mempunyai ilmu yang lebih tinggi dalam menghadapi customer nantinya agar apa yang dibutuhkan customer bisa terpenuhi.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas di definisikan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrumen yang dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas instrumen. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0.30. Bila nilai korelasi dibawah 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Menurut Sugiyono dalam (razak, nurlaila, & Mumulati, 2019).

Tabel 5. Uji Validitas

| variabel | item | Pearson Correlation | r tabel | sig | keterangan |
|----------------------|------|---------------------|---------|-------|------------|
| Kecerdasan Emosional | 1 | 0.794 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 2 | 0.660 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 3 | 0.660 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 4 | 0.777 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 5 | 0.769 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 6 | 0.456 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 7 | 0.812 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 8 | 0.706 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 9 | 0.265 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 10 | 0.555 | 0.2656 | 0.050 | valid |
| Disiplin Kerja | 1 | 0.351 | 0.2656 | 0.009 | valid |
| | 2 | 0.744 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 3 | 0.828 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 4 | 0.825 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 5 | 0.828 | 0.2656 | 0.000 | valid |

| | | | | | |
|-----------------|---|-------|--------|-------|-------|
| | 6 | 0.878 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 7 | 0.779 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 8 | 0.850 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 9 | 0.352 | 0.2656 | 0.008 | valid |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0.868 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 2 | 0.326 | 0.2656 | 0.015 | valid |
| | 3 | 0.911 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 4 | 0.706 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 5 | 0.907 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 6 | 0.768 | 0.2656 | 0.000 | valid |
| | 7 | 0.782 | 0.2656 | 0.000 | valid |

Berdasarkan tabel diatas semua variabel dinyatakan valid. Data diatas dinyatakan valid jika koefisien korelasi (r_{hitung}) > r tabel, maka semua item dapat diikuti sertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga dapat dikatakan semua variabel pada kuesioner dapat digunakan mengukur variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

5.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan internal consistency yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan alpha cronbac. Jika koefisien alpha cronbach > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliable. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Tabel 5. Uji Reliabelitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | keterangan |
|----------------------|------------------|------------|
| Kecerdasan emosional | 0.832 | reliabel |
| Disiplin kerja | 0.812 | reliabel |
| Kinerja karyawan | 0.783 | reliabel |

Berdasarkan dari tabel diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional (X1), (X2), dan (Y) memiliki nilai angka Cronbach's Alpha (X1) sebesar 0.832 dan di atas 0.60, Kemudian (X2) sebesar 0.812 dan diatas 0.60 dan (Y) sebesar 0.783 dan diatas 0.60, Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel kecerdasan emosional, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval atau rasio. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara

yang bisa digunakan untuk menguji normalitas data adalah melalui rumus Kolmogorov-Smirnov Tes terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi.

Gambar 5.1 Uji Normalitas



Pada uji Kolmogorov-Smirnov suatu perubah dikatakan normal jika nilai nyata dari seluruh perubah independen dan dependen lebih besar dari tingkat signifikan yang 42 digunakan ($\alpha = 0,05$) dan sebaliknya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan berdasarkan probabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} Mean | .0000000 |

| | | |
|------------------------|-----------|-------------------|
| | Std. | 1.07007846 |
| | Deviation | |
| Most Extreme | Absolute | .106 |
| Differences | Positive | .106 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .181 ^c |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar perubah independent dalam model regresi. Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| | | |
|-------|-------------------------|-----|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |

| | | | |
|---|----------------------|------|-------|
| 1 | (Constant) | | |
| | KECERDASAN_EMOSIONAL | .730 | 1.370 |
| | DISIPLIN_KERJA | .730 | 1.370 |

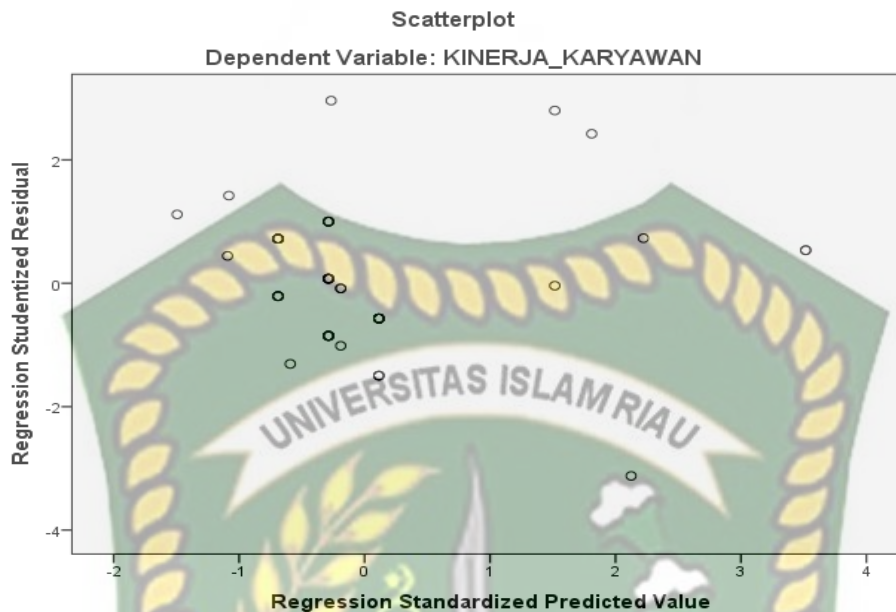
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel 5.21 dapat dilihat bila hasil uji multikolinearitas variabel Kecerdasan Emosional nilai VIF 1.370 dan Tolerance 0,730, Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai VIF 1.370 dan Tolerance 0,730, Dari kedua variabel seluruh nilai tolerance terletak diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 jadi dapat disimpulkan model regresi bebas dari pengaruh multiikolineritas.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penguji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized Menurut Santoso dalam (Tjokorda, 2019).

5.2 Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, Maka tidak terjadi Heterodeskedasitas.

5.4 Analisis Statistik Deskriptif

5.4.1 Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

5.4.1.1 Pengenalan Diri

Pengenalan diri merupakan suatu daya upaya seseorang untuk melihat kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri untuk dapat merespon dengan tepat tuntutan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri.

a. tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal

Mampu mengendalikan diri adalah kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan dalam perusahaan agar mengarah pada perilaku positif. Untuk melihat hasil tanggapan dari mengendalikan diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 5 tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 6 | 11 |
| 4 | Setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Maka dapat disimpulkan dari tabel diatas diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang atau 87%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 2%. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai interaksi antara atasan kantor badan pendapatan daerah provinsi riau ialah setuju.

b. menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan ditempat kerja

Kesadaran diri adalah perasaan atau kesadaran akan keberadaan internal dan eksternal, meskipun ribuan tahun analisis, definisi, penjelasan dan perdebatan filsuf dan ilmuwan, kesadaran tetap membingungkan dan menjadi hal yang kontroversial.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari kesadaran diri dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 6 menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan ditempat kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 53 | 96 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 4 | Setuju | 2 | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai kesadaran diri dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 53 orang atau 96%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kesadaran diri ialah sangat setuju.

5.4.1.2 Pengendalian Diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan masyarakat agar mengarah pada perilaku positif. Dapat diartikan bahwa seseorang secara mandiri mampu memunculkan perilaku positif.

a. dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan

Self control adalah kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang diinginkan dan yang tidak diinginkan, dan kemampuan individu memilih tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari self control dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 7 dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 53 | 96 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 4 | Setuju | 2 | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Maka dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai self control dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 53 orang atau 96%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai self control ialah sangat setuju.

b. mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah bias disebut juga dengan problem solving yang artinya kemampuan untuk menganalisis masalah serta menemukan solusi yang efektif untuk memecahkan masalah tersebut. Kemampuan ini sangat diperlukan dalam dunia kerja. Untuk melihat hasil dari tanggapan dari kemampuan menyelesaikan masalah dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 8 mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 8 | 14 |
| 4 | Setuju | 46 | 84 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Maka dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 14%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 46 orang atau 84%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 2% Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Kemampuan dalam menyelesaikan masalah ialah setuju.

5.4.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

a. tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja

Optimis yaitu suatu keadaan saat seseorang atau individu memiliki motivasi diri. Dia akan melihat segala hal sebagai peluang dari pada masalah. Dengan memiliki pola pikir seperti ini, kebanyakan orang akan tetap menjalani hidupnya dengan penuh semangat, walaupun sedang dihadapkan dengan berbagai macam masalah.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari optimis dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 9 tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja

| NO | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
|----|--------------------|-----------|------------|

| | Responden | | |
|---|---------------------|----|-----|
| 5 | Sangat Setuju | 7 | 13 |
| 4 | Setuju | 47 | 85 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 47 orang atau 85%. Dan yang terakhir karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai optimis antara karyawan kantor badan pendapatan daerah provinsi Riau mengenai optimis kerja ialah setuju.

b. menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja

Keyakinan diri yaitu kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat dimanfaatkan secara tepat. Ketika kita percaya pada kemampuan kita yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, kita menjadi kuat atau berani mempergunakan dan menunjukkannya ditempat kerja.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari keyakinan diri dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 10 menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 4 | 7 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 4 | Setuju | 51 | 93 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Dari tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keyakinan diri antara karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau harus yakin pada diri sendiri yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 51 orang atau 93%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai keyakinan diri terhadap karyawan ialah setuju.

5.4.1.4 Empati

Empati didefinisikan sebagai respons afektif dan kognitif yang kompleks pada distress emosional orang lain. Empati termasuk kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil perspektif orang lain.

a. merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja

Yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosi sendiri. Dapat mengenali emosi orang lain bias disebut juga dengan empati.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari kesadaran diri dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 11 merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 3 | 5 |
| 4 | Setuju | 50 | 91 |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 4 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengenali emosi orang lain terhadap karyawan harus dilakukan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau agar semua karyawan mampu mengenali emosi orang lain yaitu berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 50 orang atau 91%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang atau 4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenali emosi orang lain terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju.

b. mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah

Kepedulian yang paling mendasar adalah kepedulian pada semua karyawan mulai dari pimpinan tertinggi sampai ke karyawan lepas. Kepedulian berarti bahwa SDM mengenail situasi karyawan dan dapat mengantisipasi apa yang biasanya dilakukan oleh karyawan pada situasi tersebut.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari peduli sesama karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 12 mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 3 | 5 |
| 4 | Setuju | 52 | 95 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peduli sesama karyawan terhadap karyawan harus dilakukan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau agar semua karyawan mampu peduli sesama karyawan yaitu berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 52 orang atau 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai peduli sesama karyawan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju.

5.4.1.5 Keterampilan Sosioal

Keterampilan Sosial adalah kemampuan untuk melakukan interaksi sosial baik secara verbal maupun non verbal, dan pola pikir yang positif.

a. menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah

Sikap saling menghargai dan menghormati bias juga disebut dengan toleransi. Sikap saling menghargai sangat perlu diterapkan dalam berbagai lingkungan, baik itu dirumah, tempat kerja, dan lingkungan sosial yang lainnya. Ketika masuk didunia kerja Sikap saling menghargai sangat penting diterapkan karena dalam factor lingkungan kerja kita akan bertemu dengan orang yang berbeda-beda.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari kemampuan menghargai dan menghormati dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 13 menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 51 | 93 |
| 4 | Setuju | 3 | 5 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan menghargai dan menghormati terhadap karyawan harus dilakukan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau agar semua karyawan mampu peduli sesama karyawan yaitu berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 51 orang atau 93%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 5%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kemampuan menghargai dan menghormati karyawan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu sangat setuju.

b. bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja

Menurut (staub,1978) perilaku menolong perilaku yang menguntungkan orang lain lebih dari pada diri sendiri. Menolong adalah suatu tindakan yang bertujuan menghasilkan keuntungan terhadap pihak lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku menolong merupakan segala tindakan yang

lebih menguntungkan orang lain dari pada diri sendiri, bahkan kadang menimbulkan resiko bagi si penolong.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari kemampuan membantu dan menolong dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 14 bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|--------------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 52 | 95 |
| 4 | Setuju | 3 | 5 |
| 3 | Kurang Setuju | Skor Jawaban | |
| 2 | Tidak Setuju | 5 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan membantu dan menolong terhadap karyawan harus dilakukan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau agar semua karyawan harus saling membantu dan menolong sesama karyawan yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 52 orang atau 95%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kemampuan membantu dan menolong sesama karyawan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu sangat setuju.

5.4.1.6 Rekapitulasi Kecerdasan Emosional

| | | | | | | |
|--|-----|-----|---|---|---|-----|
| Pengenalan Diri | | | | | | |
| tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal | 6 | 48 | 1 | 0 | 0 | 223 |
| Bobot Nilai | 30 | 192 | 3 | 0 | 0 | |
| menyadari hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan ditempat kerja | 53 | 2 | 0 | 0 | 0 | 266 |
| Bobot Nilai | 265 | 8 | 0 | 0 | 0 | |
| Pengendalian Diri | | | | | | |
| dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan | 53 | 2 | 0 | 0 | 0 | 266 |
| Bobot Nilai | 265 | 8 | 0 | 0 | 0 | |
| mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun | 8 | 46 | 1 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 40 | 184 | 3 | 0 | 0 | |
| Motivasi | | | | | | |
| tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja | 7 | 47 | 1 | 0 | 0 | 226 |
| Bobot Nilai | 35 | 188 | 3 | 0 | 0 | |
| menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja | 4 | 51 | 0 | 0 | 0 | 224 |
| Bobot Nilai | 20 | 204 | 0 | 0 | 0 | |
| Empati | | | | | | |
| merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja | 3 | 50 | 2 | 0 | 0 | 221 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|---|---|---|-------|
| Bobot Nilai | 15 | 200 | 6 | 0 | 0 | |
| mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah | 3 | 52 | 0 | 0 | 0 | 223 |
| Bobot Nilai | 15 | 208 | 0 | 0 | 0 | |
| Keterampilan Sosial | | | | | | |
| menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah | 51 | 3 | 1 | 0 | 0 | 270 |
| Bobot Nilai | 255 | 12 | 3 | 0 | 0 | |
| bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja | 52 | 3 | 0 | 0 | 0 | 272 |
| Bobot Nilai | 260 | 12 | 0 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.418 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 272 |
| Skor Terendah | | | | | | 221 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja dengan skor sebanyak 272. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal dengan skor sebanyak 221. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden menilai bahwa Kecerdasan Emosional dari indikator bekerja dengan

karyawan lain sangatlah bagus diterapkan di setiap perusahaan sehingga karyawan lebih mementingkan keberhasilan tujuan dari sebuah perusahaan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $10 \times 5 \times 55 = 2.750$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $10 \times 1 \times 55 = 550$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{2.750-550}{5}$

: 440

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kecerdasan emosional di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 2.750 – 2.310

Setuju = 2.310 – 1.870

Kurang Setuju = 1.870 – 1.430

Tidak Setuju = 1.430 - 990

Sangat Tidak setuju = 990 - 550

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2.418 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.750 – 2.310 yang termasuk kategori sangat baik.

5.4.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

5.4.2.1 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

a. tepat waktu saat masuk jam kerja

Dapat diartikan sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa alasan tepat waktu itu penting, diantaranya: 1. Tepat waktu melatih diri untuk disiplin dan menjadikan kita orang yang dapat dipercaya.

Untuk melihat hasil dari tanggapan dari datang tepat waktu dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 15 Mengenai tepat waktu saat masuk jam kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 20 | 37 |
| 4 | Setuju | 30 | 54 |
| 3 | Kurang Setuju | 5 | 9 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Datang tepat waktu terhadap karyawan harus dilakukan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau agar semua karyawan patuh terhadap

peraturan yang telah ditetapkan adapun responden yang akan diambil yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 37%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 orang atau 9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Datang tepat waktunya sesama karyawan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju.

b. menyelesaikan tugas tepat waktu

Didalam perusahaan menyelesaikan tugas tepat waktu sangat penting dilakukan karena pada saat ini banyak sekali karyawan yang sering menunda nunda, memulai menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki dan dapat menemukan hambatan-hambatan yang seringkali membuat kita melakukan penundaan tersebut maka dari itu sangat pentinglah menyelesaikan tugas tepat waktu agar kita termasuk dalam sifat disiplin dan dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu:

Tabel 5. 16 Mengenai Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 4 | 7 |
| 4 | Setuju | 51 | 93 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 51 orang atau 93%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Datang tepat waktunya sesama karyawan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju.

5.4.2.2 Mentaati Peraturan Kerja

Mentaati peraturan kerja bisa disebut juga dengan disiplin yaitu patuh atau taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku di perusahaan, tak heran ada seorang karyawan sering ditegur saat mau dimulainya suatu pekerjaan dikarenakan telat datang, mengerjakan tugas tidak tepat waktu, dll.

a. Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja

Setiap badan usaha apapun jenisnya, pasti memiliki SOP (Standart Operating Procedure) yang membantu kelancaran kegiatan operasional. Istilah ini juga tidak asing bagi setiap pekerja maupun wirausahawan. SOP adalah system peraturan atau prosedur yang penting dalam sebuah organisasi terstruktur.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai pedoman kerja yang ditetapkan yaitu:

Tabel 5. 17 Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 7 | 13 |
| 4 | Setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang atau 87%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju. Dalam hal ini dikarenakan seluruh karyawan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Karyawan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Disiplin ialah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin yang dimaksud seperti disiplin dalam mengerjakan tugas, datang tepat waktu kekantor, taat terhadap peraturan (SOP), dan bertindak sopan sesama karyawan lainnya. Mengutamakan disiplin terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku perusahaan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam perusahaan, dimana karyawan mampu disiplin terhadap waktu kerja yang diberikan dan pedoman kerja yang berlaku pada perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Disiplin dapat dilihat dibawah ini yaitu:

Tabel 5. 18 Karyawan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 5 | 9 |
| 4 | Setuju | 50 | 91 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang telah ditetapkan terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 9%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 50 orang atau 91%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengikuti disiplin kerja terhadap karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju. Dalam hal ini dikarenakan seluruh karyawan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

5.4.2.3 Menjalankan Prosedur Kerja

Merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja. Ketaatan aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja dan atasan.ketika seseorang taat terhadap peraturan, prosedur dalam bekerja,cermat, dan lain-lain sesungguhnya ia sedang bersemangat, maka tidak jarang dari sana tercapai suatu kinerja yang baik.

a. Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja. Ketaatan aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan kita terhadap lingkungan kerja dan atasan. ketika seseorang taat terhadap peraturan, prosedur dalam bekerja, cermat, dan lain-lain sesungguhnya ia sedang bersemangat, maka tidak jarang dari sana tercapai suatu kinerja yang baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai taat dalam peraturan organisasi dapat dilihat dibawah ini yaitu:

Tabel 5. 19 Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 7 | 13 |
| 4 | Setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang atau 87%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengikuti disiplin kerja terhadap

karyawan dikantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu setuju. Dalam hal ini dikarenakan pentingnya atasan memberi tahu kepada setiap karyawan agar selalu menaati peraturan kerja yang telah dicantumkan agar perusahaan akan menjadi lebih baik lagi.

b. bersikap sopan selama berada dalam kantor

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. 20 Mengenai bersikap sopan selama berada dalam kantor

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 7 | 13 |
| 4 | Setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Total | 55 | 100 |

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja sebagai kewajiban dari seorang karyawan yang harus di ikuti yang berjumlah 55 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang responden atau 87%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja yang harus ditaati oleh karyawan ialah setuju. Hal ini

dikarenakan para karyawan harus bisa menyelesaikan tugas waktu dan tidak boleh menundanya.

5.4.2.4 Bekerja Etis

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Kaum kapitalis percaya dengan kebutuhan terhadap kerja keras dan kemampuan untuk meingkatkan karakter moral.

a. mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

Arti absen adalah tidak hadir, adapun pengertian absensi adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan proses pendataan kehadiran baik disekolah maupun ditempat kerja. Secara singkat bias diartikan bahwa absensi pegawai adalah data yang berisi data kehadiran karyawan disebuah perusahaan dalam setiap hari kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai absensi dapat dilihat dibawah yaitu:

Tabel 5. 21 mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 7 | 13 |
| 4 | Setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menjalin hubungan baik dengan rekan kerja sebagai kewajiban dari seorang

karyawan yang harus di ikuti yang berjumlah 55 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 13%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang responden atau 87%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai menjalin hubungan baik dengan rekan kerja yang harus ditaati oleh karyawan ialah setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan harus saling menjaga hubungan baik sesama karyawan.

5.4.2.5 Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Peralatan kantor yang tersimpan ataupun yang digunakan harus dirawat dengan baik agar pada waktu akan digunakan peralatan sudah siap untuk digunakan. Selain itu perawatan peralatan dapat memperpanjang usia barang, Artinya akan lebih menghemat angggran kantor.

a. merawat peralatan kantor dengan baik yang diberikan kepada saya

Peralatan kantor yang tersimpan ataupun yang digunakan harus dirawat dengan baik agar pada waktu akan digunakan peralatan sudah siap untuk digunakan. Selain itu perawatan peralatan dapat memperpanjang usia barang, Artinya akan lebih menghemat angggran kantor.

Tabel 5. 22 merawat peralatan kantor dengan baik yang diberikan kepada saya

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 6 | 11 |
| 4 | Setuju | 49 | 89 |
| 3 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai merawat peralatan kantor dengan baik sebagai kewajiban dari seorang karyawan yang harus di ikuti yang berjumlah 55 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 11%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 49 orang responden atau 89%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai merawat peralatan kantor dengan baik yang harus ditaati oleh karyawan ialah setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan harus saling menjaga peralatan kantor dengan baik agar peralatan kantor tersebut bisa tahan lama saat digunakan nantinya.

b. menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil msupun non materil menyesuaikan fasilitas kerja termasuk peraturan dalam perusahaan seperti meletakkan laptop dimana dia berada disaat kita membutuhkannya dan harus dikembalikan sesuai wadahnya.

Tabel 5. 23 menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur

| NO | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Setuju | 34 | 62 |
| 4 | Setuju | 20 | 36 |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Total | | 55 | 100 |

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja sebagai kewajiban dari seorang karyawan yang harus di ikuti yang berjumlah 55 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 62%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang responden atau 2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur yang harus ditaati oleh karyawan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan harus bisa mengikuti prosedur pekerjaan dari perusahaan sehingga perusahaan menjadi lebih disiplin.

5.4.2.6 Rekapitulasi Disiplin Kerja

| Variabel Disiplin Kerja | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|-----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| Saya tepat waktu saat masuk jam kerja | 20 | 30 | 5 | 0 | 0 | 235 |
| Bobot Nilai | 100 | 120 | 15 | 0 | 0 | |
| menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | 4 | 51 | 0 | 0 | 0 | 224 |
| Bobot Nilai | 20 | 204 | 0 | 0 | 0 | |
| Mentaati Peraturan Kerja | | | | | | |
| Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 35 | 192 | 0 | 0 | 0 | |
| Karyawan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai | 5 | 50 | 0 | 0 | 0 | 225 |
| Bobot Nilai | 25 | 200 | 0 | 0 | 0 | |
| Menjalankan Prosedur Kerja | | | | | | |
| Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 35 | 192 | 0 | 0 | 0 | |
| bersikap sopan selama berada dalam kantor | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 35 | 192 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|---|---|---|--------------|
| Bekerja Etis | | | | | | |
| mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 35 | 192 | 0 | 0 | 0 | |
| Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik | | | | | | 226 |
| merawat peralatan kantor dengan baik yang diberikan kepada saya | 6 | 49 | 0 | 0 | 0 | |
| Bobot Nilai | 30 | 196 | 0 | 0 | 0 | |
| menyesuaian pemeliharaan fasilitas dengan prosedur | 34 | 20 | 1 | 0 | 0 | 253 |
| Bobot Nilai | 170 | 80 | 3 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.071 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 253 |
| Skor Terendah | | | | | | 224 |
| Keterangan | | | | | | Baik |

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur dengan skor sebanyak 272. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan skor sebanyak 224. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk menyesuaikan pemeliharaan

fasilitas yaitu persentase yang tertinggi dibanding indikator menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $9 \times 5 \times 55 = 2.475$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $9 \times 1 \times 55 = 495$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$

$:\frac{2.475-495}{5}$

: 396

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kecerdasan emosional di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = $2.475 - 2.079$

Setuju = $2.079 - 1.683$

Kurang Setuju = $1.683 - 1.287$

Tidak Setuju = $1.287 - 891$

Sangat Tidak setuju = $891 - 495$



Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2.071 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.079 – 1.683 yang termasuk kategori setuju.

5.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

5.4.3.1 Kualitas

Kualitas adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

a. menyelesaikan tugas secara teknis dengan tepat

Pencapaian target waktu kerja adalah adanya batas waktu atau deadline yang dijadikan batasan untuk pencapaian target tersebut dari mulai pelaksanaannya. Deadline akan membuat setiap tahap bisa diselesaikan tepat waktu. Apalagi dengan target yang terstruktur, akan jadi motivasi sendiri bagi setiap orang yang terlibat di dalamnya.

Tabel 5. 24 menyelesaikan tugas secara teknis dengan tepat

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 7 | 13 |
| 4 | setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| | total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas di ketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target waktu kerja terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang

dengan persentase 13%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang dengan persentase 87%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan target waktu kerja pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah setuju

b. memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab

Ketelitian Kerja adalah pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus-menerus. Hal ini berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan oleh gerakan-gerakan tubuh.

Tabel 5. 25 memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 31 | 56 |
| 4 | setuju | 20 | 36 |
| 3 | Kurang setuju | 4 | 7 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| | total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas di ketahui tanggapan responden mengenai ketelitian kerja terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang dengan persentase 56%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang dengan persentase 36%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju

berjumlah 4 orang dengan persentase 7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam ketelitian kerja pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah sangat setuju

5.4.3.2 Kuantitas

Kuantitas adalah suatu proses atau pengukuran yang terjadi didalam perusahaan untuk terciptanya keberhasilan didalam perusahaan. Pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau Hal yang terjadi pada saat ini yaitu suatu proses kinerja yang dilakukan oleh karyawan cenderung menurun hal ini dikarenakan kuantitas yang ada didalam suatu perusahaan, hal yang harus diperbaiki yaitu perusahaan harus meningkatkan kuantitas yang terjadi didalam perusahaan agar kuantitas yang berada didalam perusahaan lebih meningkat dari yang sebelumnya.

c. memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode

Proses Kerja adalah cara di mana tenaga kerja manusia, yang bekerja dengan alat atau instrumen produksi, mengubah bahan mentah menjadi produk yang berguna. Atau aktivitas manusia melalui perkakas-perkakas kerja untuk menghasilkan produk-produk yang memiliki nilai pakai untuk menghasilkan pendapatan.

Tabel 5. 26 memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 6 | 11 |
| 4 | setuju | 49 | 89 |
| 3 | Kurang setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |

| | | |
|-------|----|-----|
| total | 55 | 100 |
|-------|----|-----|

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai proses kerja terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 11%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 49 orang dengan persentase 89%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam ketelitian kerja pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah setuju

d. Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik dibandingkan dengan waktu tahun lalu

Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi. Serta secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 5. 27 Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik dibandingkan dengan waktu tahun lalu

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 4 | 7 |
| 4 | setuju | 51 | 93 |
| 3 | Kurang setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| | total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas di ketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 7%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 51 orang dengan persentase 93%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam hasil kerja pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah setuju

5.4.3.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut. Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting didalam kehidupan setiap manusia, baik didalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam kehidupan professional yaitu tempat kerja.

a. bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

Bertanggung jawab atas segala perbuatannya adalah keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seorang karyawan akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya. Serta tanggung jawab karyawan terhadap kerjaan yang menjadi tugasnya.

Tabel 5. 28 bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 5 | 9 |
| 4 | setuju | 50 | 91 |
| 3 | Kurang setuju | 0 | 0 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---------------------|----|-----|
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| | total | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai Bertanggung jawab atas segala perbuatannya terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 9%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 50 orang dengan persentase 91%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam Bertanggung jawab atas segala perbuatannya pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah setuju.

5.1.1.1 Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu dan kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia bertinteraksi dengan sesamanya.

5.1.1.2 a. menyelesaikan tugas secara bersama-sama

Kebersamaan dalam menyelesaikan tugas adalah mengerjakan tugas secara bersama serta membagi tugas agar tugas tersebut akan lebih cepat selesai untuk menghemat waktu dan juga menghemat tenaga.

Tabel 5. 29 menyelesaikan tugas secara bersama-sama

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 6 | 11 |
| 4 | setuju | 12 | 22 |
| 3 | Kurang setuju | 37 | 67 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| total | | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas di ketahui tanggapan responden mengenai Kebersamaan dalam menyelesaikan tugas terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 11%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 22%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 37 orang dengan persentase 67%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam kebersamaan dalam menyelesaikan tugas pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah kurang setuju.

b. Saling bertukar pikiran sesama pegawai

saling tukar pikiran adalah saling berdiskusi dengan memberikan pendapat agar menghasilkan keputusan yang lebih baik. bentuk interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Diskusi melibatkan dua atau lebih orang untuk membahas sesuatu. Diskusi adalah cara terbaik untuk mencari solusi sebuah masalah. Serta aktivitas yang umum dilakukan di forum baik formal maupun non-formal. Diskusi adalah proses penting dalam memahami sebuah topik. Tujuan penting diskusi adalah untuk memecahkan masalah.

Tabel 5. 30 Saling bertukar pikiran sesama pegawai

| No | Alternatif jawaban responden | frekuensi | presentase |
|----|------------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat setuju | 6 | 11 |

| | | | |
|-------|---------------------|----|-----|
| 4 | setuju | 48 | 87 |
| 3 | Kurang setuju | 1 | 2 |
| 2 | Tidak setuju | 0 | 0 |
| 1 | Sangat tidak setuju | 0 | 0 |
| total | | 55 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas di ketahui tanggapan responden mengenai saling bertukar pikiran terhadap karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau yaitu berjumlah 55 orang responden. Terdapat pada tabel bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 11%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 48 orang dengan persentase 87%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam kebersamaan dalam menyelesaikan tugas pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau adalah setuju.

5.4.3.4 Rekapitulasi Kinerja Karyawan

| Variabel Kinerja Karyawan(Y) | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| mampu dalam menyelesaikan tugas secara teknis dengan tepat | 7 | 48 | 0 | 0 | 0 | 227 |
| Bobot Nilai | 35 | 192 | 0 | 0 | 0 | |
| memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab | 31 | 20 | 4 | 0 | 0 | 309 |
| Bobot Nilai | 217 | 80 | 12 | 0 | 0 | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|----|-----|-----|---|---|-------|
| memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode | 6 | 49 | 0 | 0 | 0 | 226 |
| Bobot Nilai | 30 | 196 | 0 | 0 | 0 | |
| Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik dibandingkan dengan waktu tahun lalu | 4 | 51 | 0 | 0 | 0 | 224 |
| Bobot Nilai | 20 | 204 | 0 | 0 | 0 | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas | 5 | 50 | 0 | 0 | 0 | 225 |
| Bobot Nilai | 25 | 200 | 0 | 0 | 0 | |
| Kerja Sama | | | | | | |
| menyelesaikan tugas secara bersama-sama | 6 | 12 | 37 | 0 | 0 | 189 |
| Bobot Nilai | 30 | 48 | 111 | 0 | 0 | |
| Saling bertukar pikiran sesama pegawai | 6 | 48 | 1 | 0 | 0 | 225 |
| Bobot Nilai | 30 | 192 | 3 | 0 | 0 | |
| Total Score | | | | | | 1.625 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 309 |
| Skor Terendah | | | | | | 189 |
| Keterangan | | | | | | Baik |

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab dengan skor sebanyak 309. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator menyelesaikan tugas secara bersama-sama dengan skor sebanyak 189. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk memahami secara detail apa saja tugas-tugas yang harus dikerjakan tepat waktu dan juga harus bertanggung jawab terhadap tugas tersebut jika pekerjaan tersebut tidak diselesaikan tepat waktu.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $7 \times 5 \times 55 = 1.925$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $7 \times 1 \times 55 = 385$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{1.925-385}{5}$

5

: 308

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kecerdasan emosional di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.925 – 1.617

Setuju = 1.617 – 1.309

Kurang Setuju = 1.309 – 1.001

Tidak Setuju = 1.001 - 693

Sangat Tidak setuju = 693 - 385

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 1.625 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.925 – 1.617 yang termasuk kategori sangat baik.

5.4.4 Uji Hipotesis

5.4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

| 5.2 Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -5.268 | 3.625 | | -1.453 | .152 |
| KECERDASAN EMOSIONAL | .169 | .093 | .155 | 1.812 | .046 |

Pada Tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan dari variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 0.046 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung 1.812 > 1.988 t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

5.4.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| 5.3 Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -5.268 | 3.625 | | -1.453 | .152 |
| DISIPLIN_KERJA | .696 | .078 | .760 | 8.895 | .000 |

Pada tabel diatas dapat diijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Diketahui nilai Sigfinikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $8.895 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

5.4.1.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -5.268 | 3.625 | | -1.453 | .152 |
| KECERDASAN_EMOSIONAL | .169 | .093 | .155 | 1.812 | .046 |

| | | | | | |
|----------------|------|------|------|-------|------|
| DISIPLIN_KERJA | .696 | .078 | .760 | 8.895 | .000 |
|----------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dapat Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.812 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dan divariabel kedua Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $8.895 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin semakin tinggi pula produktivitasnya kerja kerja dan kinerja perusahaan.

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin kerja (X2), Serta Kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 23 menggunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5. 31 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------------|--------|-------|------|--------|------|
| 1 | (Constant) | -5.268 | 3.625 | | -1.453 | .152 |
| | KECERDASAN_EMOSI | .169 | .093 | .155 | 1.812 | .046 |
| | DISIPLIN_KERJA | .696 | .078 | .760 | 8.895 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, model regresi yang digunakan sebagian berikut:

$$Y = -5.268 + (0.169)X_1 + (0.696)X_2 + e$$

Hasil dan pembahasan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta sebesar -5.268 artinya jika Kecerdasan emosional (X_1), disiplin kerja (X_2) = 0 maka kinerja (Y) = -5.268
- b. Koefisien kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0.169 artinya setiap 1 satu satuan nilai kecerdasan emosional (X_1) akan menambah nilai kinerja (Y_1) sebesar 0.196
- c. Koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0.696 artinya setiap 1 unit nilai disiplin kerja (X_2) akan menambah nilai kinerja (Y_1) sebesar 0.696

5.4.2 Uji T Parsial

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus: $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0.025 ; 84) = 1.988.$

Tabel 5. 32 Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.268 | 3.625 | | -1.453 | .152 |
| | KECERDASAN_EMOSIONAL | .169 | .093 | .155 | 1.812 | .046 |
| | DISIPLIN_KERJA | .696 | .078 | .760 | 8.895 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.812 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sigfinikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $8.895 > 1.988$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

5.4.3 Uji F Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu

Kecerdasan Emosional, *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 5. 33 Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 161.548 | 2 | 80.774 | 67.928 | .000 ^b |
| | Residual | 61.834 | 52 | 1.189 | | |
| | Total | 223.382 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

Uji pengaruh simultan ini bisa dilihat dari p- value significant. Nilai p- value significant sebesar 0.000 ialah signifikan pada tingkatan probabilitas 0.05 yang berarti variabel independen dapat digunakan guna memprediksi variabel dependennya.

5.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan guna mengukur seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Berikut tabel model summary:

Tabel 5. 34 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .850 ^a | .723 | .713 | 1.090 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 5.23 koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = ,850^a$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pendapatan daerah dengan nilai Adjusted R Square 0,713 berdasarkan hasil penelitian ini mengamati bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dan ketentuan dari perusahaan serta disiplin kerja atau balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi riau. Kecerdasan emosional adalah kunci buat meningkatkan kinerja karyawan, Kecerdasan ini hanya ingin mengetahui bagaimana perilaku

seorang pegawai ASN dalam melayani customer, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan berdampak di karir yang diperoleh.

Adapun skor persentase yang tertinggi adalah di indikator bekerja sama dengan pegawai lain ditempat kerja, jadi kesimpulannya dapat dilihat bahwa jika sesama karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas maka semakin baik pula hasil kinerja yang akan dicapai.

Dan skor terendah divariabel kecerdasan emosional yaitu di indikator saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja, maka sebaiknya setiap karyawan bisa lebih bersikap terbuka terhadap sesama untuk memecahkan permasalahan yang akan dihadapi jika sesama karyawan bisa saling bekerja sama dalam memecahkan masalah maka akan baik pula hasil kinerjanya.

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,169 dan uji t variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H1 diterima. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan di kantor badan pendapatan daerah provinsi riau semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ari Nurdin (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pendapatan daerah provinsi Riau. Dengan menilai disiplin kerja yang diberikan kepada perusahaan, maka dapat dilihat seberapa banyak disiplin kerja yang diberikan yang dapat menertibkan para karyawan.

Adapun skor persentase yang tertinggi adalah di indikator menyesuaikan pemeliharaan fasilitas dengan prosedur hal ini menunjukkan pentingnya menjaga fasilitas kerja perusahaan karena merupakan sebagai bentuk tanggung jawab diri sendiri untuk menjaga dan memelihara fasilitas tersebut.

Dan adapun skor terendah dalam indikator disiplin kerja yaitu pada item pertanyaan yaitu saya tepat waktu saat masuk jam kerja, maka sebaiknya pegawai kantor harus lebih empati, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja serta pegawai hendaknya lebih tepat waktu dalam bekerja, seperti masuk kantor lebih awal dan pulang kantor tepat waktu. Dari uji regresi linear berganda koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,696 dan uji t variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H2 diterima. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan dikantor badan pendapatan daerah

provinsi riau semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

5.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Dengan adanya disiplin kerja yang efektif dan menyeiiringi kecerdasan emosional yang baik maka semakin baik pula kinerja akan secara langsung meningkat.

Kecerdasan Emosional dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dengan nilai Adjusted R Square sebesar .713 atau 71%.

Berdasarkan uji R dapat dilihat variabel kecerdasan emosional, dan disiplin kerja bersama menunjukkan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,3% diberpengarui oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jika salah satu dari variabel mengalami penurunan, maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Senetan Villas & Spa Resort, begitu juga sebaliknya. Hal ini di buktikan dengan nilai Fhitung positif sebesar 94,219 dengan sig. 0,000.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ari Nurdin (2019) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang menyatakan bahwa kecerdasan

emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Dan disiplin (X2) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

BAB VI PENUTUP

6.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
3. kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pertanyaan yaitu saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja, maka sebaiknya setiap karyawan bisa lebih bersikap terbuka terhadap sesama untuk memecahkan permasalahan yang akan dihadapi.
2. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pertanyaan yaitu saya tepat waktu saat masuk jam kerja, maka sebaiknya pegawai kantor harus lebih empati, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja serta pegawai hendaknya lebih tepat waktu dalam bekerja, seperti masuk kantor lebih awal dan pulang kantor tepat waktu.
3. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pertanyaan yaitu menyelesaikan tugas secara bersama-sama, maka sebaiknya setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugas secara bersama sama agar terwujudnya kinerja yang lebih baik guna meningkatkan nilai suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A'izah, T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Jepara.
- Adnyaningsih, A., Bagia, I., & Jana Susila, G. (2016). Pengaruh Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Arief, M. L. (2020). manajemen dan bisnis. *pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupateen agam*.
- Arief, M. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten agam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Dewi, T. I. (n.d.). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & Spa Resort.
- Dharma, MPA, Dr. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husain, S. A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang).
- Hutagalung, D., & Pasaribu, MSi, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

- Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). *Eco-Entrepreneurship. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan).*
- J, A., & wahyuni adda, H. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. Ilmu Manajemen, 258-267.*
- Ningrum, D. K. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Mitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Naraba Kabupaten Labuhan batu.*
- Nurdin, A. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rapigra Jakarta.*
- Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti. S. MM dan Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung, MM., Ak. CA. 2021. *“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah”* Editor: Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA dan Mariatun Syaidah, S.Pd
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>
- Razak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Manajemen Sinergi, 1-15.*
- Saraswati, N., Dwi Widayani, A., & Rani, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah.*

Tjokorda. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & SPA Resort.

