

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI:

Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara

Cetrin, Epsilandri Septyarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Cetrin

Abstract.

This research aims to determine whether there is an influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Work Discipline on employee performance, as well as testing whether they simultaneously influence employee performance. The research took samples from a study at the Malinau Regency Environmental Service, North Kalimantan. The type of research used by researchers is quantitative. The total population is 58 people and the number of samples used is 58 people with the census method processed being 58 questionnaires. The tests used in this research are validity tests, reliability tests, classical assumption tests and coefficients. data were analyzed using correlation analysis and regression analysis. The analytical method used is correlation analysis and regression analysis. With hypothesis testing, namely the f test and t test. The results of this research show that Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance have a positive and significant effect, partially or simultaneously, on employee performance.

Keywords: Employee Performance Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Work Discipline, Correlation Analysis, Regression Analysis

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu

merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan dan disiplin kerja. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. (Moehariano, 2012:95). Menurut Salovey & Mayer, 1990 (dalam Fakhrur Arifin Nasution, 2009:12), kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan pegawai untuk mengelola perasaannya, kemampuan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan untuk tegar dalam menghadapi frustrasi, kesanggupan mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan inilah 4 yang dapat mendukung seorang pegawai untuk mencapai tujuan dan cita-citanya. Instansi pemerintah maupun swasta mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerjasama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau Emotional Intelligence (EI). Goleman, seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: “Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional”. (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:12), Kepercayaan diri sangat dibutuhkan agar kita bisa merasa bahagia dalam menjalani kehidupan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Muafi, 2014:7). Kinerja Pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja Pegawai. Jakson, Indrawan (2015: 79), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan Pegawai. Dari berbagai pendapat di atas, maka secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja menurut mereka mengarah kepada prestasi kerja. Jadi kinerja ialah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu prestasi kerja. Jadi kinerja ialah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah penggunaan emosi untuk mengendalikan situasi (Khokhar & Kush, 2009), membedakan perasaan dalam diri pada individu lainnya (Mehmood, Qasim & Azam, 2013), serta mempertahankan fokus dan memahami apa yang dianggap penting (Atika & Tripti, 2008). Tingkat kecerdasan emosional orang-orang menjadi lebih baik pada saat mereka mahir dalam menangani emosi, memotivasi diri mereka sendiri (Natalie, Mary & Sharon, 2010) dan memiliki empati yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola hubungan (Barling, Slater & Kelloway, 2000). Sedangkan menurut Steiner (1997) menjelaskan 21 kecerdasan emosional

adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosidiri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. Senada dengan definisi tersebut, Mayer dan Solovey (Goleman, 1999); Davies, Stankov, dan Roberts, 1998) mengungkapkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, dan menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Berbeda pendapat sebelumnya, Patton (1998) mengemukakan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengetahui emosi secara efektif guna mencapai tujuan, dan membangun hubungan yang produktif dan dapat meraih keberhasilan. Sementara itu (Bar-On, 2000) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu rangkaian emosi, pengetahuan emosi dan kemampuan- kemampuan yang mempengaruhi kemampuan keseluruhan individu untuk mengatasi masalah tuntutan lingkungan secara efektif. Dari beberapa pengertian tersebut ada kecendrungan arti bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh Pegawai dalam memandang pekerjaannya. (Davis, 2006:52) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan umum dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dirasakan menjadi sangat penting mempengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti produktivitas dan perputaran Pegawai. Porter dan Lawler (2008:572-573) menyatakan bahwa kinerja Pegawai akan meningkat apabila Pegawai merasakan keadilan dan imbalan ekstrinsik (gaji dan promosi) dan imbalan intrinsik (perasaan terhadap apa yang telah di capai) kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2004), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarananya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Metode survei dalam penelitian ini ialah menggunakan kuesioner, yang dimana informasi-informasi diperoleh dari para responden. Dalam penyusunan instrument atau alat pengumpulan data, yang akan menjadi acuan utama peneliti dalam menyusun angket ialah variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun cara-cara yang akan digunakan dalam analisis data adalah analisis korelasi dan analisis regresi.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara yang berjumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 58 orang.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi pegawai tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabelitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kecerdasan Emosional

Item	rx _y hitung	rx _y table	Keterangan
X1.1	0,848	0,259	Valid
X1.2	0,811	0,259	Valid
X1.3	0,828	0,259	Valid
X1.4	0,555	0,259	Valid
X1.5	0,843	0,259	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,259 (r_{xy} tabel untuk n=58 dan $\alpha=5\%$), sehingga kelima butir tersebut valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Item	rx _y hitung	rx _y table	keterangan
X2.1	0,810	0,259	valid
X2.2	0,822	0,259	valid
X2.3	0,784	0,259	valid
X2.4	0,466	0,259	valid
X2.5	0,841	0,259	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel .2 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,259 (r_{xy} tabel untuk $n=58$ dan $\alpha=5\%$), sehingga kelima butir tersebut valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	keterangan
X3.1	0,826	0,259	valid
X3.2	0,825	0,259	valid
X3.3	0,406	0,259	valid
X3.4	0,749	0,259	valid
X3.5	0,824	0,259	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel .3 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,259 (r_{xy} tabel untuk $n=58$ dan $\alpha=5\%$), sehingga kelima butir tersebut valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	keterangan
Y.1	0,788	0,259	valid
Y.2	0,835	0,259	valid
Y.3	0,836	0,259	valid
Y.4	0,485	0,259	valid
Y.5	0,818	0,259	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,259 (r_{xy} tabel untuk $n=58$ dan $\alpha=5\%$), sehingga keenam butir tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach.</i>	Nilai kritis	keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	0,869	0,6	reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,837	0,6	reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,789	0,6	reliabel
Kinerja pegawai(Y)	0,811	0,6	reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alphacronbach* lebih besar dari 0,6. Keempat variabel peneli yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

Uji Multikolinearitas

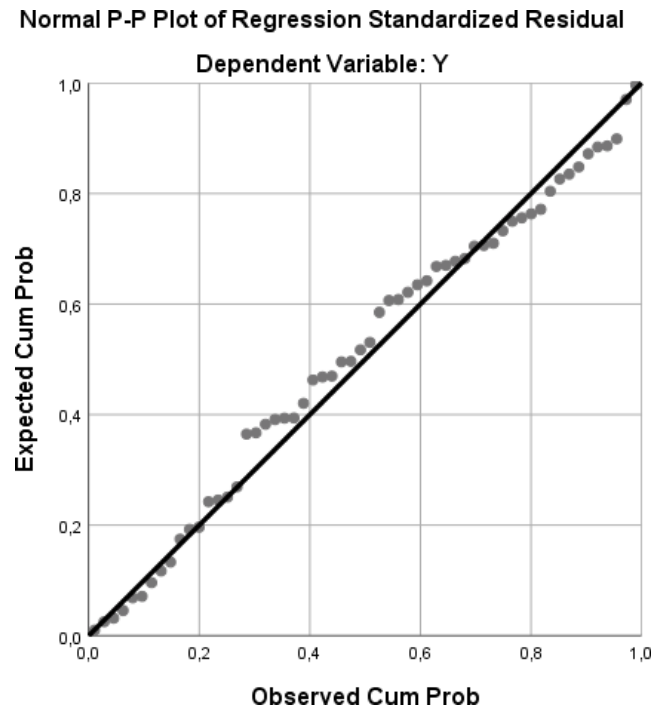
Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	1,330	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan kerja (X2)	1,274	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin kerja (X3)	1,433	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independent (kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan disiplin kerja) mempunyai nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Normalitas



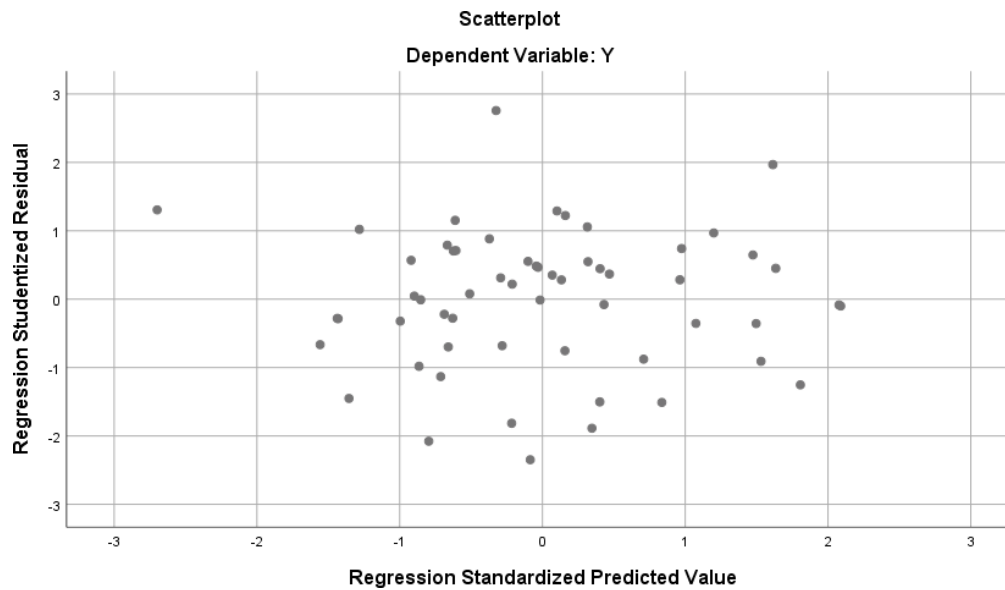
Gambar 1. Grafik Normal *Probabilty Plot*

Hasil kurva normal *probability plot* memperlihatkan bahwa titik–titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan data pada model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dan untuk penelitian ini menggunakan *Scatterplot*.

Hasil Uji Heterokedastisitas



(Sumber: Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas titik-titik pada *scatterplot* menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah dan diatas titik 0 pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa dalam data yang digunakan pada analisis regresi linear berganda tidak terdapat gejala heterokedastiasitas.

Hasil Analisis uji (t) dan (f) Regresi Linear Berganda

Hasil Uji t Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,034	,362		,094	,925
	X1	,243	,087	,281	2,785	,007
	X2	,269	,089	,296	3,005	,004
	X3	,409	,108	,396	3,788	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 0,034 + 0,243X_1 + 0,269X_2 + 0,409X_3$$

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independennya terhadap variabel dependennya. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan (5%).

Hasil Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig
1	Regression	9,481	3	3,160	25,662	,000b
	Residual	6,650	54	,123		
	Total	16,132	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: data diolah, 2022

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F yang dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi dengan α (5%). Pada uji F tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767a	,588	,565	,35093

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai *R Square* sebesar 0,588 atau 58,8%, artinya bahwa 58,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan disiplin kerja). Sedangkan sisanya 41,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,007 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,243 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Kemampuan dalam mengelola emosional sangatlah penting. “Kecakapan emosional secara khusus sangatlah penting terutama bagi pimpinan, guna mengajak orang lain untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif”. Untuk mencapai kinerja luar biasa di semua bidang pekerjaan apapun, kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari kemampuan kognitif. Pencapaian kinerja maksimal perlu upaya yang paling tepat bagaimana membina diri dan membina Sumber Daya Manusia untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,269 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,409 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2008 : 194). Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau. Hasil ini didukung oleh analisis regresi dengan hasil tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai. (Hasibuan, 2006:203) Pengaruh kecerdasan emosional ,kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu bagaimana seorang individu/pegawai memiliki kemampuan untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan data pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Hal tersebut terbukti dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,243 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai .
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Hal tersebut terbukti dengan nilai tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,269 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Hal tersebut terbukti dengan nilai tingkat signifikansi sebesar sebesar sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,409 (positif) sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. Hal tersebut terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai. Dan dengan Nilai konstanta 0,043 artinya jika semua variabel independen yang meliputi kecerdasan emosional (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,043

DAFTAR PUSTAKA

- A. A., & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Emotional Spiritual Quotient (ESQ). *Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. ARGA, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, (2012).
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand inna Muara Padang. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- BPFE, Yogyakarta.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*.

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harianja. Edision, Emron dkk, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan, JDM Vol. 4 No. 2 hal. 103-114.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hartanto, Hidayah, S., Harnoto. (2017). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 43 / Th. XXIV / Oktober 2017
- Hasibuan, M.S.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, I.N., Setiawan, M., Solimun. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 No. 4 Desember 2013.
- Kristine, Erline. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*. Volume 14 No. 2 Desember 2017
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Lansart, T.A., Tewal, B., Dotulong. L.O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5593-5602. ISSN 2303-1174
- Laras, T.A. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Lusigita. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 27-37. Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>. DOI:10.22225/JJ.4.1.209.27-37
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- New York: Mc. Graw Hill.