

Pengaruh Kecerdasan Emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo, Oky Mabrori

by Oky Mabrori

Submission date: 11-Jul-2023 05:34PM (UTC+0800)

Submission ID: 2129559441

File name: terhadap_kinerja_karyawan_KPU_Kota_Probolinggo,_Oky_Mabrori.docx (609.9K)

Word count: 3222

Character count: 20366



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo

Oky Mabrori¹, Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Yayuk Indah Wahyuning Tyas², Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Mutinda Teguh Widayanto³, Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Email : okymabruri51@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pekerja KPU Kota Probolinggo bisa tercipta dengan maksimum jika keadaan terpenuhi dengan baik. Salah satu faktor menaikkan hasil kerja yakni mengatur kecerdasan emosional, memelihara kawasan kerja serta menaikkan disiplin kerja. Penelitian ini bermaksud untuk meneliti dampak kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja secara sendiri, bersama pada kinerja pekerja KPU Kota Probolinggo. Metode penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian ini ialah semua pekerja yang jumlahnya 33 pekerja. Teknik pengambilan sampel mengenakan *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Sumber data yang dipakai didalam penelitian ini asalnya dari data utama serta data pendukung. Data dihimpun lewat kuisisioner serta dituntaskan lewat metode analisis data berwujud uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta uji dugaan sementara. Hasil penelitian menampakkan jika kecerdasan emosional secara sendiri berdampak signifikan pada kinerja pekerja. serta kawasan kerja secara sendiri berdampak signifikan pada kinerja pekerja serta disiplin kerja secara sendiri berdampak signifikan pada kinerja pekerja. Hasil penelitian ini juga menampakkan jika dampak kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja secara bersama berdampak signifikan pada kinerja pekerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pekerja.

ABSTRACT

The performance of KPU Probolinggo City employees can be maximized if conditions are met properly. One of the factors increasing performance is managing emotional intelligence, maintaining the work environment and increasing work discipline. This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work environment and work discipline on employee performance partially, and jointly on the performance of KPU Probolinggo City employees. This research method is quantitative with a causal associative approach. The population of this study were all employees, totaling 33 employees. The sampling technique uses *non-probability sampling*, namely saturated sampling. The sample in this study were 33 respondents. Source of data used in this research comes from primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient

of determination (R-Square) and hypothesis testing. The results of the study show that emotional intelligence partially has a significant effect on employee performance. And the work environment partially has a significant effect on employee performance and work discipline partially has a significant effect on employee performance. The results of this study also indicate that the influence of emotional intelligence, work environment and work discipline bersamaeously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja manusia yakni penggerak utama pada sebuah instansi untuk mengerjakan aktivitas atau sistem kerja didalam sebuah instansi. supaya sebuah industri atau instansi meraih maksud diperlukan pekerja yang bekerja efektif serta efisien. Satu diantaranya aspek yang memberi dampak kenaikan hasil kerja yakni kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja. Kecerdasan Emosional ialah kehandalan seseorang didalam sadar akan perasaannya sendiri ataupun yang orang lainnya rasakan, dimana hal itu dipakai untuk mendorong diri sendiri serta membina rasa yang dirasakan itu pada orang lainnya (Sudaryo 2019). Kecerdasan emosional yang bagus maka sanggup mengendalikan emosi serta peka pada pekerja lain hingga kinerja pekerja akan naik serta maksud sebuah instansi mudah tergapai.

Menurut Sedarmayanti didalam (Sudaryo 2019) "kawasan kerja ialah kawasan dimana pekerja mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Kawasan kerja yang kondusif serta nyaman akan memberi rasa aman serta memungkinkan semua pekerja supaya bisa bekerja optimal". Dengan menciptakan kawasan kerja yang nyaman hingga menjadi sebab tingkat konsentrasi pekerja didalam bekerja meningkat, serta keadaan itu menjadi sebab tingkat efisiensi serta produktivitas kerja pekerja akan naik.

Disiplin kerja ialah sebuah perilaku hormat, patuh pada aturan yang sedang berjalan dengan baik baik aturan yang sudah ditulis ataupun tak ditulis serta kedisiplinan bisa menjadi panutan untuk pekerja lainnya (Sinambela 2016). Disiplin kerja sbegitu utama sebab disiplin kerja yakni cara semua atasan didalam mengerjakan komunikasi pada anggota supaya mereka bisa mengerjakan perubahan didalam industri dengan peraturan yang berjalan di dalamnya. Disiplin kerja begitu amat diperlukan oleh tiap-tiap pekerja sebagai sarana untuk membina kepribadian supaya selalu menampakkan hasil kerja yang bagus.

Kinerja ialah sebuah hasil kerja individu yang diraih berdasar dengan sasaran yang sudah ditentukan serta mengenakan kehandalan yang dipunyainya didalam mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberi padanya. KPU Kota Probolinggo sebagai penyelenggara pemilihan umum serta pemilihan kepala daerah di tingkat Kota Probolinggo punya tanggung jawab untuk memberi pelayanan pada publik, baik pada masa tahapan penyelenggaraan pemilu serta pilkada maupun didalam mengerjakan tugas rutin administrasi sebagai lembaga penyelenggara pemilu., didalam menaikkan kinerja pekerjanya yakni dengan memelihara atau memantau kecerdasan

emosional dengan bagus, memberi kawasan kerja yang bagus serta menaikkan disiplin kerja.

43

Rumusan Masalah

Rumusan masalah diajukan penelitian ini ialah 1) Apakah terdapat dampak secara bersama kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja di KPU Kota Probolinggo? 2) Apakah terdapat dampak secara sendiri kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja di KPU Kota Probolinggo?

2. TELAHAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey serta Mayer didalam (Sudaryo 2019) “kecerdasan emosional ialah kehandalan seseorang didalam memonitor perasaan, emosinya serta mampu membedakan dua hal itu untuk kemudian mengenakan berita didalam membimbing pikiran serta tindakannya”. Menurut Goleman didalam (Sudaryo 2019) terdapat 4 Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari: 1) Sadar diri, 2) Manajemen diri, 3) Kesadaran sosial, 4) Manajemen hubungan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti didalam (Sudaryo 2019) “kawasan kerja ialah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, kawasan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perorangan atau kelompok”. Menurut (Sudaryo 2019) indikator kawasan kerja diantaranya ialah: 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Keasrian, 4) Pertukaran udara, 5) Keramaian, 6) Rasa aman.

52

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan didalam (Sinambela 2019) “disiplin kerja ialah kehandalan kerja seseorang secara teratur, tekun terus-menerus serta bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku serta tidak melanggar aturan-aturan ditetapkan”. Menurut (Asrul and Adda 2021) memeparkan 5 aspek dasar yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja atau dikatakan disiplin kerja, yakni: 1) Kehadiran, 2) Kepatuhan akan aturan kerja, 3) Kepatuhan akan ketentuan kerja, 4) Tingkat wasapada yang tinggi, 5) Bekerja baik.

Kinerja

Menurut Prawirosentono didalam (Sinambela 2016) “hasil kerja ialah hasil kerja yang bisa diraih oleh individu maupun golongan orang didalam sebuah instansi, tepat

dengan hak serta tanggung jawab sendiri-sendiri, didalam rangka meraih maksud organisasi bersangkutan secara legal, tak melanggar hukum serta tepat dengan moral serta etika.

Dalam memberi hasil kerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus diketahui, Menurut (Adi 2019) indikator-indikator didalam hasil kerja seperti dibawah ini: 1) Mutu, 2) Kuantitas, 3) kesesuaian masa, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Percobaan dengan tema “Pengaruh, kawasan kerja, kebahagiaan kerja serta kecerdasan emosional pada hasil kerja pekerja SAMSAT Kota Mobagu” membuktikan bahwasanya kawasan kerja, kebahagiaan kerja serta kecerdasan emosional berdampak signifikan secara sendiri pada hasil kerja pekerja, serta menghasilkan secara bersama-sama berdampak signifikan pada hasil kerja pekerja (Sumakud et al. 2017). Percobaan dengan tema “Dampak kompetensi kerja, kawasan kerja serta kecerdasan emosional pada kinerja pekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado” hasil membuktikan bahwasanya kompetensi kerja, kawasan kerja serta kecerdasan emosional berdampak signifikan secara sendiri pada kinerja pekerja (Abunio et al. 2022). Percobaan dengan tema “Dampak disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja pekerja pada lembaga pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo” penelitian memperoleh jika disiplin kerja serta kompensasi berdampak signifikan secara sendiri pada kinerja pekerja (Junaidi and Lestari 2017).

Dugaan sementara

H1: Diduga ada dampak secara sendiri kecerdasan emosional KPU Kota Probolinggo.

H1: Diduga ada dampak secara sendiri kawasan kerja KPU Kota Probolinggo.

H1: Diduga ada dampak secara sendiri disiplin kerja KPU Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. “Pendekatan asosiatif kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat, hingga didalam penelitiannya ada variabel independen serta dependen. Dari variabel itu selanjutnya dicari seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen”(Sugiyono 2019). Populasi penelitian ialah seluruh pekerja jumlahnya 33 pekerja. Peneliti mengambil metode *Nonprobability Sampling* mengenakan *sampling jenuh* yakni dimana seluruh bagian populasi ditetapkan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini ialah angket, tanya jawab, serta dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Sumber data yakni: (1) Data utama (2) Data pendukung. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala likert dipakai untuk mengukur sebuah sifat, pandangan, serta tanggapan individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial. Analisis data

yang di pakai dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) serta uji parsial (uji t). Didalam Penelitian, mengenakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) Statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk mengamati data dengan cara mendeskriptifkan atau mendeskripsikan data yang sudah terhimpun seperti apa adanya tanpa maksud membuat simpulan yang berlaku untuk untuk

34 HASIL SERTA PEMBAHSAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas X1, X2, X3 serta Y

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,691	0,757	0,691	0,706	>0,344	Valid
2	0,853	0,753	0,816	0,855	>0,344	Valid
3	0,669	0,775	0,659	0,678	>0,344	Valid
4	0,607	0,706	0,668	0,550	>0,344	Valid
5	-	0,822	0,704	0,523	>0,344	Valid
41 6	-	0,578	-	-	>0,344	Valid

Sumber : Data utama, diolah 2023

Uji Realiabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

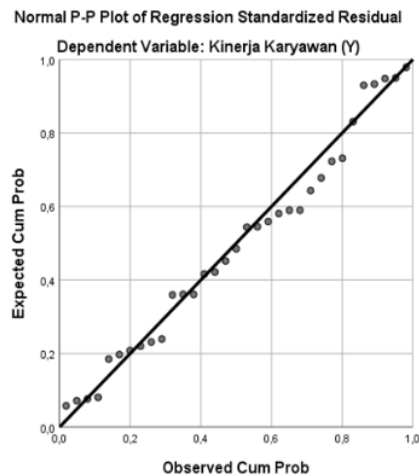
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	4	0,669	0,60	38 Reliabel
Kawasan Kerja	6	0,820	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja pekerja	5	0,694	0,60	Reliabel

Sumber : data utama, diolah 2023

Berdasar Tabel 2 di atas, menampakkan jika setiap variabel punya nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabilitas diterima. Semua ini bisa ditarik simpulan jika keseluruhan variabel yang dipakai dalam penelitian ini ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Pengujian *Probability*

Sumber : Data utama yang diolah, 2023

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

Uji multikolonieritas

Multikolinieritas ini menggunakan nilai Variance Infaction Factor (VIF). Bila skor VIF > 10 serta skor tolerance < 0,10 maka menunjukkan keberadaan multikolinieritas. Apabila sebaliknya VIF < 10 serta skor tolerance > 0,10 jadi tak mengalami multikolinieritas. Adapun hasil pengujian bisa tampak didalam tabel dibawah ini ini

Tabel 3. Hasil pengujian multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,554	< 10	Tidak Multikolinieritas
Kawasan Kerja	1,282	< 10	Tidak Multikolinieritas
Disipliin Kerja	1,613	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar Tabel 3 di atas, menampakkan jika nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kecerdasan Emosional setinggi 1,554 < 10, variabel Kawasan Kerja setinggi 1,282 < 10 serta variabel Disiplin Kerja setinggi 1,613 < 10. serta nilai tolerance semua variabel > 0,10. Berdasar hasil itu bisa diambil simpulan jika seluruh variabel independen yang mencakup Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja tak mengalami gejala multikolinieritas.

31
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,886	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kawasan Kerja	0,405	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,825	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data utama, diolah 2023

Dari perolehan uji glejser diatas tampak bila skor signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih 0,05 maka diambil simpulan tak mengalami kendala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk menemukan autokorelasi, bisa dikerjakan uji statistik lewat uji Durbin-Watson (DW test), ini punya masalah mendasar yakni tak ditemukannya secara tepat tentang distribusi dari statistik itu sendiri. Seterusnya ialah melihat perbandingan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri dari lebih adari satu nilai, yakni batas bawah (dl) serta batas atas (du). Berikut bermacam kebijakan sesudah membandingkan DW:

Tabel 5. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin – Watson	Ketentuan	Keterangan
1	1,785	1,651 < DW < 2,349	Tidak Autokorelasi

Sumber : Data utama diolah, 2023

Hasil perhitungan pada Tabel 4 di atas, bahwa nilai DW setinggi 1,785 letaknya diantara nilai du serta (4-du) setinggi 1,651 serta 2,349 (du < DW < 4-du) maka bisa diambil simpulan jika tak terdapat autokorelasi didalam model regresi yang dipakai dalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dipakai untuk mencari tahu mengenai dampak antar variabel. Perhitungan statistik didalam analisis regresi linier berganda bisa dilihat didalam tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,057	
Kecerdasan Emosional	0,352	Hubungan Positif
Kawasan Kerja	0,144	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,534	

Sumber : Data utama, diolah 2023

Model persamaan regresi yang bisa ditulis lewat hasil itu didalam bentuk persamaan

regresi seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,057 + 0,352X_1 + 0,144X_2 + 0,534X_3$$

Tampak nilai konstanta setinggi 0,057 menyatakan bila tak terdapat variabel Kecerdasan Emosional (X₁), Kawasan Kerja (X₂) serta Disiplin Kerja (X₃), maka Kinerja pekerja akan diperoleh nilai setinggi 0,057.

Koefisien Regresi b_1 (Kecerdasan Emosional) = 0,352 yang mengatakan jika ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan menaikkan tingkat Hasil kerja setinggi = 0,352 atau 35,2% dengan variabel bebas yang lain berwujud Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja dianggap konstan.

Koefisien Regresi b_2 (Kawasan Kerja) = 0,144 yang mengatakan bila terdapat penambahan satu-satuan Kawasan Kerja akan menaikkan tingkat Hasil kerja setinggi 0,144 atau 14,4% dengan variabel bebas lainnya berwujud Kecerdasan Emosional serta Disiplin Kerja dianggap konstan.

Koefisien Regresi b_3 (Disiplin Kerja) = 0,534 yang mengatakan jika ada penambahan satu-satuan Disiplin Kerja akan menaikkan tingkat Hasil kerja setinggi 0,534 atau 53,4% dengan variabel bebas lainnya berwujud Kecerdasan Emosional serta Kawasan Kerja dianggap konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R Square	Persentase
1	0,808	80,8%

Sumber : Data utama diolah, 2023

Dari Tabel 7 diatas bisa tampak jika nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) setinggi 0,808 atau 80,8%. Semua ini menampakkan jika variabel Hasil kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen yakni Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja setinggi 80,8%. Sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Uji Dugaan sementara

Uji t (Sendiri)

Uji t (Sendiri) ialah uji yang dipakai untuk menguji kehandalan koefisien regresi secara sendiri, perolehan uji secara sendiri ditampakkan didalam tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian uji parsial (t)

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,005	< 0,05	Berpengaruh
Kawasan Kerja	0,039	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,000	< 0,05	

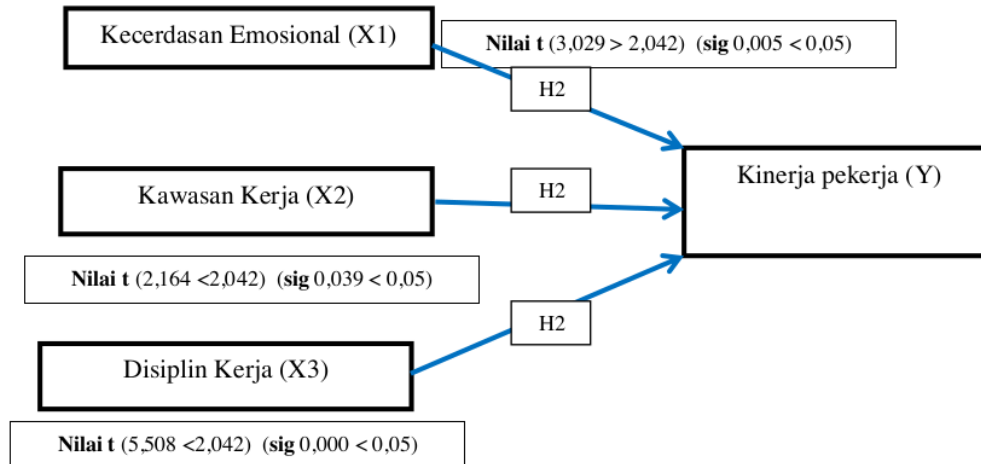
Sumber : Data utama diolah,2023

Berdasar data Tabel 8 di atas untuk variabel Kecerdasan Emosional(X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 3,029 > dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,005$ sebab nilai $sig.t < 0,05$ maka H_0 tak diterima serta H_a diterima, yang bermakna ada dampak signifikan variabel Kecerdasan Emosional pada kinerja pekerja. Untuk Kawasan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,164 > dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,039$ sebab nilai $sig.t < 0,05$ maka H_0 tak diterima serta H_a diterima, yang bermakna terdapat berdampak signifikan variabel Kawasan Kerja pada Kinerja pekerja. Serta disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 5,508 > dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,000$ sebab nilai $sig.t < 0,05$ maka H_0 tak diterima

serta H_a diterima, yang bermakna terdapat berdampak signifikan variabel Disiplin Kerja pada Kinerja pekerja.

Pembahasan

Hasil Kerangka Berfikir



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Kajian Teori

Dampak Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja Secara Bersama Pada Kinerja pekerja

Dampak Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja Secara Sendiri Pada Kinerja pekerja

Hasil pengujian variabel kecerdasan emosional secara sendiri berdampak signifikan pada kinerja pekerja pada KPU Kota Probolinggo. Dengan begitu terbukti jika dugaan sementara kedua bisa diterima yakni "Variabel kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja pada KPU Kota Probolinggo". Kecerdasan emosional yakni kehandalan seseorang didalam memonitor perasaan serta emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal itu untuk kemudian mengenakan berita itu didalam membimbing pikiran serta tindakannya. Pentingnya kecerdasan emosional bagi pekerja sebab bisa membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa serta menghadapi tekanan kerja di KPU Kota Probolinggo. Sebagai mana yang dinyatakan oleh Kadek kawasan kerja yakni kawasan kerja yakni segala sesuatu yang ada di sekitar semua pekerja baik secara fisik atau non fisik yang memberi dampak tugas-tugas yang di bebankan serta kawasan kerja yang kondusif akan mendorong serta

menaikkan **gairah kerja** pekerja. Atas dasar penelitian ini pekerja KPU Kota Probolinggo harus memelihara kawasan kerja supaya tetap aman serta sehat hingga bisa membantu pekerja didalam menaikkan produktifitas didalam mengerjakan pekerjaannya. Disiplin kerja sangat penting sebab disiplin kerja yakni sebuah cara semua pimpinan didalam mengerjakan interaksi dengan anggota supaya mereka bisa mengerjakan perubahan didalam industri dengan aturan yang berjalan di dalamnya. Disiplin kerja begitu amat diperlukan oleh masing-masing pekerja sebagai sarana untuk membina diri supaya terus menampakkan hasil kerja yang bagus.

5. SIMPULAN

Dari hasil penelitian bisa diambil simpulan yakni kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja secara bersama berdampak pada kinerja pekerja KPU Kota Probolinggo. Kecerdasan emosional, kawasan kerja serta disiplin kerja secara sendiri berdampak pada kinerja pekerja KPU Kota Probolinggo. Disarankan pada peneliti selanjutnya bisa mengerjakan penelitian dengan mengenakan variabel yang serupa dengan yang diteliti yakni Kecerdasan Emosional, Kawasan Kerja serta Disiplin Kerja pada objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha memperdalam serta memperluas jangkauan peneliti ini dengan menambah variabel lainnya, memperluas sampel penelitian serta mengerjakan pengujian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, A., M. Mangantar, L. O. H. Dotulong, Dampak Kompetensi Kerja, Kawasan Kerja, D. A. N. Kecerdasan, A. Abunio, M. Mangantar, and L. O. H. Dotulong. 2022. "EMOSIONAL PADA Kinerja pekerja PADA PT . PLN (PERSERO) UP3 MANADO THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE , WORK ENVIRONMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN (PERSERO) UP3 MANADO Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 . H." 10(1):1624–33.
- Adi, Robith Setiana. 2019. *Manajemen Tenaga kerja Manusia*. Tanjung Lestari: Mangu Makmur.
- Afandi Pandi. 2018. *Manajeme Tenaga kerja Manuasia; Teori serta Konsep serta Indikator*. Zafana Publishing.
- Asrul, Asrul, and Harnida Wahyuni Adda. 2021. "Dampak Kecerdasan Emosional serta Disiplin Kerja Pada Kinerja pekerja Pt. Radar Sulteng." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 7(3):258–67. doi: 10.22487/jimut.v7i3.243.
- Junaidi, and Indah Widia Lestari. 2017. "Kinerja pekerja Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Center Probolinggo." *Jurnal Ecobuss* 5(1):21–32.
- Kadek Iman Yudi Prasetya, Anak Agung Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha. 2022. "Jurnal EMAS." *Jurnal Emas* 3(11):49–58.
- Mardiatmoko, Gun. 2020. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier

-
- Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]).” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika serta Terapan* 14(3):333–42.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Tenaga kerja Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Menaikkan Hasil kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Hasil kerja Pekerja Teori Pengukuran serta Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Yoyo. 2019. *Manajemen Tenaga kerja Manusia Kompensasi Tidak Langsung serta Kawasan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. 2019. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sumakud, Moh G. A., I. Trang, Dampak Kawasan Kerja, Kebahagiaan Kerja, D. A. N. Kecerdasan, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Moh G. A. Sumakud, and I. Trang. 2017. “EMOSIONAL PADA HASIL KERJA PEKERJA SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT , WORK HAPPINESS , AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU *Jurnal EMBA* Vol . 8 No . 2 April 2021 , Hal . 429-440.” 8(2):429–40.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo, Oky Mabrori

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	1%
2	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
3	kota-probolinggo.kpu.go.id Internet Source	1%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
5	docobook.com Internet Source	1%
6	I Komang Tobi Sutya Andika. "Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada discovery kartika plaza hotel bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	1%
7	Asrul Asrul, Harnida Wahyuni Adda. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN	1%

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. RADAR SULTENG", Jurnal Ilmu
Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT),
2021

Publication

8	docplayer.info Internet Source	1 %
9	repository.upi.edu Internet Source	1 %
10	Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pematangsiantar", Owner, 2020 Publication	1 %
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
12	Minarni Minarni. "Efikasi Diri Guru", POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan, 2020 Publication	1 %
13	Ridho Wijaya. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023 Publication	1 %

14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
15	jonedu.org Internet Source	1 %
16	ejurnal.unima.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.unjaya.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Columbia High School Student Paper	1 %
19	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
20	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %
21	Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
22	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	

<1 %

23

lonsuit.unismuhluwuk.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.unp.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

27

apadimaksud.com

Internet Source

<1 %

28

elib.untag-banyuwangi.ac.id

Internet Source

<1 %

29

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

30

journals.stie-yai.ac.id

Internet Source

<1 %

31

ocs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

32

www.psikologi.ulm.ac.id

Internet Source

<1 %

33

Salasiah Dan Eli Ampung. "PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH

<1 %

TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
PADA KANTOR KECAMATAN SANGATTA
SELATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR",
DEDIKASI, 2020

Publication

34

Tiara Ajmi Rissalah, Lisa Sulistyawati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Shopee di Mojokerto pada Masa Pandemi", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

35

ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

36

jmm.unram.ac.id

Internet Source

<1 %

37

journal3.um.ac.id

Internet Source

<1 %

38

polgan.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Andari, Nafiudin. "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja Dan Pay Satisfaction", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2022

Publication

<1 %

41 Keren Anis, Bernhard `Tewal, Yantje `Uhing. <1 %
"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI
UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Publication

42 e-journal.sari-mutiara.ac.id <1 %
Internet Source

43 e-journal.unmas.ac.id <1 %
Internet Source

44 ejournal.unsrat.ac.id <1 %
Internet Source

45 ejurnal.binawakya.or.id <1 %
Internet Source

46 eprints.binadarma.ac.id <1 %
Internet Source

47 jim.unisma.ac.id <1 %
Internet Source

48 jurnal.untad.ac.id <1 %
Internet Source

49 repository.iainpurwokerto.ac.id <1 %
Internet Source

50

Priska Manuella Lodo Rohi, I Nyoman Gede Astina, Ni Wayan Mega Sari Apri Yani.

"Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di the samaya seminyak", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

Publication

<1 %

51

repository.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

52

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On