

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Asri Damaiyanti

(20612011043)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI

(STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

KABUPATEN MALANG)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Asri Damaiyanti

(20612011043)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

TANDA PERSETUJUAN

 YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Inspiring, Excellent, Humble

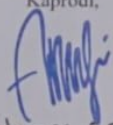
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemasaran Perumahan dan Kecantikan Kota Malang
Disusun oleh : Asri Damayanti
NIM : 20612011043
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji
Malang, 16 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprosdi,

(Adhika Napisa S.E., M.M.)
NIDN. 17240068802

Pembimbing,

(Erna Resmiani S.NPM, S.C.)
NIDN. 0715069004



UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

TANDA PENGESAHAN

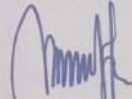
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

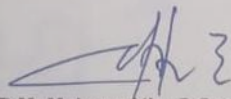
NAMA : Asri Damaiyanti
NIM : 20612011043
HARI : Senin
TANGGAL : 10 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang

DINYATAKAN LULUS

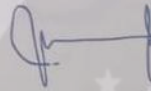
MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang menggunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 12 Juni 2024

Yang menyatakan,



Asri Damayanti

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

Yang terhormat orang tua Saya, Alm. Bapak Saya Bapak Ngatiman yang menjadi motivasi Saya untuk terus kuliah, juga Ibu Saya Ibu Sofikyah yang tak henti-hentinya mendoakan Saya.

Juga untuk yang paling Saya cintai Baginda Nabi Muhammad SAW dan Sayyidah Fatimah Az- Zahra

“Hidup tiada mungkin tanpa perjuangan, dengan berjuang mulia adanya”



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Damaiyanti Asri. 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip) Kabupaten Malang (Pembimbing: Erna Resmianti, S.MB., MSc.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip) Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian berjumlah 72 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling dengan metode purposive sampling*, yaitu hanya pegawai bagian perpustakaan yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACTION

Damaiyanti Asri. 2024. The Effect of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance in Malang Regency Library and Archives Office (Disperpusip) Employees (Supervisor: Erna Resmiatini, S.MB., MSc.)

This study aims to determine and analyze the influence of vocational intelligence and work discipline on employee performance at the Library and Archives Office (Disperpusip) of Malang Regency. To achieve this goal, this study uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the study amounted to 72 employees. The sample technique used is non-probability sampling with the purposive sampling method, which is only 35 library employees. The results of this study show that partially emotional intelligence has a positive and significant effect on performance, work discipline partially has a negative and significant effect on performance and simultaneously emotional intelligence has and work discipline has a significant effect on employee performance at the library and Archives Office of Malang Regency.

Keywords: *Emotional intelligence, work discipline, and employee performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang" ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada Ibu dan Bapak tersayang atas Do'a dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan juga selaku Dosen Wali Saya yang memberikan arahan dan saran selama perkuliahan.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
7. Seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
8. Saudara-saudara penulis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi pada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
10. Teman- teman Saya Endar, Dinik, Ainna, Una, Sukma, Nadia, Emil, Awwal, Intan, Lia, Binta yang telah memberikan semangat untuk Saya.
11. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang,

Asri Damaiyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
HALAMAN PERUNTUKAN	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACTION	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan	5
1.4. Manfaat	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
2.1. Kajian Empiris.....	9
2.2. Kajian Teoritis	12
2.2.1. Kinerja Pegawai	12
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.2.1.2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	13
2.2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	15
2.2.2. Kecerdasan Emosional.....	15
2.2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	15
2.2.2.2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional	17
2.2.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional	19
2.2.2.4. Dampak Kecerdasan Emosional	20
2.2.3 Disiplin Kerja	21
2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.2.3.2. Faktor- faktor Disiplin Kerja.....	22
2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja	25
2.2.3.4. Dampak Disiplin kerja	27
2.3. Hubungan Antar Variabel	28
2.4. Model Konsep	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 34
3.1. Rancangan Penelitian	34
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.3. Variabel Penelitian	35
3.3.1. Variabel Penelitian	35
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	35
3.4. Pengukuran Variabel Penelitian	38
3.5. Populasi dan Sampel	39
3.5.1. Populasi	39
3.5.2. Sampel.....	39
3.6. Sumber Data.....	32
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	40

3.8. Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1. Analisis Deskriptif	42
3.8.2. Uji Validitas	42
3.8.3. Uji Reabilitas	42
3.8.4. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.5. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.2. Visi dan Misi	48
4.1.2.1. Visi.....	48
4.1.2.2. Misi	48
4.1.3. Pelaksanaan Penelitian	48
4.1.4. Karakteristik Responden.....	49
4.1.6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	51
4.1.6.1. Skor Empirik	51
4.1.6.2. Deskripsi Kategorisasi Data	51
4.1.7. Hasil Analisis Deskriptif.....	52
4.1.8. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.1.9. Uji Asumsi Klasik	59
4.1.10. Pengujian Hipotesis	63
4.2. Pembahasan	68
4.2.1. Pengaruh KE terhadap Kinerja	68
4.2.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja.....	70
4.2.3. Pengaruh KE & disiplin Kerja terhadap Kinerja	71
BAB V PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	78

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Penelitian.....	10
Tabel 2. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	37
Tabel 3. Skor Penelitian	38
Tabel 4. Ikhtisar Penyebaran & Pengembalian Angket.....	49
Tabel 5. Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 6. Berdasarkan Usia.....	49
Tabe 7. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 8. Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif	52
Tabel 10. Norma Kategorisasi Empirik	52
Tabel 11. Ikhtisar Penyebaran & Pengembalian Angket.....	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Kecerdasan Emosional	54
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Disiplin Kerja	55
Tabe 14. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Kinerja.....	56
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	57
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Disipilin Kerja	58
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 20. Hasil Uji Multikolonieritas.....	61
Tabe 21. Hasil Uji Heteroes Kedastisitas.....	62
Tabel 22. Hasil Uji Ststistik Regresi Liear Berganda.....	63
Tabel 23. Hasil Uji t	64
Tabel 24. Hasil Uji F	67
Tabel 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Konsep.....	33
Gambar 2. Foto dokumentasi	85



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Lutfiyah (2022) sumber daya manusia ialah sebuah komponen yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki tugas sebagai penentu keberhasilan organisasi tersebut dalam menggapai tujuannya. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia merupakan orang yang bertugas menjadi sang penggerak di organisasi dengan fungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan kembangkan skill- skill individunya. Bohlander & Snell (2010) juga mengungkapkan sumber daya manusia yakni keahlian yang saling berintegasi antara pola pikir dan fisik yang dimiliki personil agar dapat berkompetisi dalam dunia kerja yang semakin ketat. Mangkunegara (2017) menjelaskan tentang kinerja merupakan output yang berasal dari kerja baik itu kualitas, kuantitas seorang pegawai yang amat bertanggung jawab.

Salah satu sebab pengaruh kesuksesan perusahaan atau organisasi adalah kinerja. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah output kerja seseorang yang memenuhi tugas, tanggungjawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sangat lah penting bagi karyawan dan perusahaan harus mengetahui adanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional .

Untuk meningkatkan kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pegawai harus mempunyai kecerdasan emosional tinggi, dan motivasi bekerja dengan harapan membawa kondisi yang lebih baik yang mampu berpengaruh kepada pikiran dan tindakan dalam memenuhi kebutuhan hidup maupun untuk mendapatkan kepuasan diri (Sukmawati dalam Ula, 2020).

Menurut Goleman dalam Hermaya (2007) manusia memiliki dua jenis kecerdasan yang berlainan yakni kecerdasan rasional dan kecerdasan emosional. Keberhasilan seseorang ditentukan oleh dua jenis kecerdasan tersebut namun kecerdasan emosional yang paling berperan karena intelektualitas tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa adanya kecerdasan emosional. Menurut Lutfiyah (2022) berhasil tidaknya orang dapat terlihat dua kecerdasan itu namun kecerdasan emosional lah paling berperan sebab intelektualitas tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional. Menurut Burhanudin (2022) kecerdasan emosional merujuk pada potensi untuk mengendalikan, mengevaluasi, dan memahami emosi. Beberapa ahli menyatakan bahwa kecerdasan emosional bisa dipelajari dan diperkuat sementara yang lain menerima bahwa karakteristik itu bawaan. Menurut Burhanuddin (2022) kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi operasional dalam sumberdaya manusia yang sangat berpengaruh penting dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Menurut Arief (2020) akan susah bagi organisasi dapat mencapai tujuan tanpa dukungan disiplin tinggi, sehingga organisasi atau perusahaan perlu menegakkan disiplin. Disiplin kerja ialah alat bagi manajer yang tidak hanya digunakan dalam berkomunikasi untuk merubah perilaku mereka, tetapi juga menjadikan tingkat kesadaran, motivasi, dalam upaya patuh pada semua aturan dan norma- norma sosial (Saputra 2022). Salah satu organisasi kedinasan yang memerlukan pengelolaan sumberdaya manusia yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip) memiliki kepala dinas yang kedudukannya ada di bawah Bupati dan harus tanggung jawab pada Bupati melalui Sekretaris Bupati. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dibentuk atas

UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dan informasi yang didapatkan dari kepala kepegawaian Disperpusip. Pada Disperpusip terdapat 72 pegawai yang bekerja dengan memberikan jasanya pada Disperpusip dan masyarakat Kabupaten Malang di bidang literasi. Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai tidak jarang mengalami kejenuhan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tugas dan banyaknya pegawai di Disperpusip terdapat 72 pegawai tugasnya yang relatif sedikit sehingga para pegawai mengalami rendahnya kecerdasan emosional. Dalam rangka untuk mengatasi masalah ini dibutuhkan pengelolaan kecerdasan emosional pegawai dengan cara memberikan motivasi karena menurut Ratnasari (2020) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat menuntaskan pekerjaannya dan memperoleh hasil kinerja yang baik. Tetapi sampai saat ini belum pernah ada pengolahan kecerdasan emosional pada pegawainya padahal menurut Agustian (2007) salah satu faktor membentuk kecerdasan emosional dengan cara pengolahan emosi. Selain itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang perlu melakukan pengolahan emosional pada pegawainya karena menurut Saputra (2022) kecerdasan emosional yang baik adalah kunci dari peningkatan kinerja karyawan. Selain dari melakukan pengolahan kecerdasan emosional Disperpusip juga harus meningkatkan kedisiplinan pegawai karena Menurut Hasibuan dalam Arief (2020) organisasi tidak akan mencapai tujuannya bila tidak ada dukungan disiplin, sehingga organisasi atau perusahaan perlu menegakkan disiplin. Menurut Simamora dalam Pratama (2022) absensi, merupakan indikator dasar kedisiplinan dan reglasi, dan pegawai yang tidak disiplin biasanya terlambat hadir kerja. Bentuk disiplin pada organisasi terukur antara ketepatan istirahat yang wajar, tidak

adanya keterlabatan jam kerja, dan jumlah ketidakhadiran pada waktu tertentu. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan adanya beberapa pegawai Disperpusip yang masih terlambat masuk kerja dan memanfaatkan istirahat dengan tidak wajar yaitu dengan ditunjukan oleh keterlambatan masuk kerja setelah istirahat. Sehingga diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kecerdasan emosional dapat disebabkan oleh pekerjaan yang sedikit menimbulkan hal yang buruk pada pegawai sehingga diperlukan adanya pengelolaan kecerdasan emosional yang disediakan oleh instansi seperti memberikan kinerja terbaik dan dapat mencapai tujuan organisasi . Dan alasan lain dari memilih variabel kecerdasan emosional dibandingkan dengan kecerdasan intelektual atau kecerdasan religi adalah dikarenakan kecerdasan emosional berkaitan erat dengan pelayanan sedangkan para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang bekerja dengan memberikan pelayanannya kepada para pengunjung perpustakaan maka Saya tertarik untuk memilih variabel kecerdasan emosional karena sangat berkaitan erat dengan pustakawan apabila orang dengan kecerdasan emosional baik maka baik pula dalam menghadapi masalah-masalah emosional dan hasil akhirnya akan dapat melakukan pelayanan kepada pengunjung perpustakaan dengan baik pula. Selain itu alasan tidak memilih kecerdasan intelektual adalah dikarenakan para pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang didominasi oleh ASN yang tentunya sebelum menjadi ASN sudah melalui test intelektual. Untuk alasan tidak memilih kecerdasan religi adalah ingin berfokus dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada pengunjung perpustakaan pegawai harus mampu mengontrol emosi.
2. Rendahnya Disiplin kerja dapat terlihat dari pegawai yang kurang patuh terhadap jam kerja atau jadwal yang diberikan oleh instansi seperti jam

masuk setelah istirahat.

Berdasarkan beberapa hal yang telah disampaikan diatas tentang kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai atas dasar itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**. Hal ini dilakukan untuk pegawai Disperpusip.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?
2. Bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?
3. Bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.

1.4 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang. Adapun manfaat yang diharapkan muncul dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah untuk dijadikan sebagai referensi penelitian dimasa yang akan datang bagi penelitian sejenis maupun penelitian terkait kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja pada konsentrasi MSDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diperuntukkan bagi peneliti, bagi insan akademis, maupun bagi lembaga terkait adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian dijadikan sebuah pengalaman untuk peningkatan skill penulis serta mengasah pengetahuan penulis yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan. Sehingga kedepannya penulis dapat menerapkannya pada kehidupan bermasyarakat dan dimana penulis berorganisasi.

2. Bagi Insan Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan untuk penelitian MSDM terkait Kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Lembaga terkait

Diharapkan memberi sebuah gambaran mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT