

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Disusun Oleh :

Mohammad Rifai Burhan Udin

NIM : 1821100041

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

Agustus 2022

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Rifai Burhan udin

NIM : 1821100041

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PMI Kabupaten Klaten

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-halyang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka .

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar , saya bersedia bertanggung jawab menerima sanksi akademik berupa membatalkan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dalam skripsi ini.

Klaten, Agustus 2022

ng membuat pernyataan



Mad Rifai Burhanudin

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh

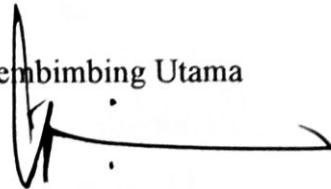
MOHAMAAD RIFAI BURHAN UDIN

NIM 1821100041

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal... 8... AGUSTUS 2022

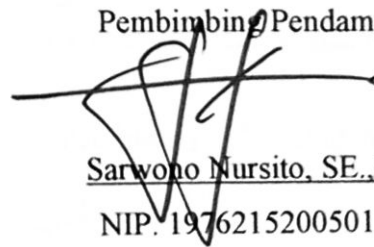
Pembimbing Utama



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, SE., M.Sc.

NIP. 19762152005011001

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE., MM., MPd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PMI KABUPATEN KLATEN

Diajukan oleh:

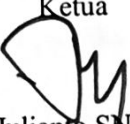
MOHAMMAD RIFAI BURHAN UDIN

NIM. 1821100041

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

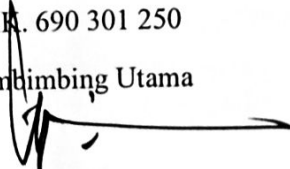
Pada tanggal... 8 Agustus 2012 ...

Ketua


H. Arif Julianto SN, SE., M.Si

NIK. 690 301 250

Pembimbing Utama


Dr. Sutrisno Badri .M.Sc

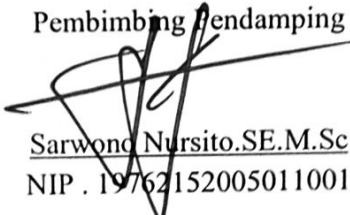
NIK. 690 208 290

Sekretaris


Abdul Haris S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 089 194

Pembimbing Pendamping


Sarwono Nursito. SE. M. Sc

NIP . 19762152005011001

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi


H. Arif Julianto SN, SE., M.Si

NIK. 690 301 250

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan setiap sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendo'akan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orang tua saya, Bapak Miyanto dan Almh. Ibu Janatun Kusumaningtyas yang selalu memberikan bimbingan dan do'a yang tulus serta memotivasi untuk terus berusaha dan ikhlas.
2. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

*Jalani hidup sesuai dengan prinsip mu jangan kau ambil pusing kata orang selagi
benar dan tidak melanggar aturan yang berlaku disekitarmu*

(M Rifai Burhan Udin)

*Hujatan janganlah kau buat sebagai hal yang menyakitkan tapi buatlah sebagai
motivasi agar lebih baik dan baik lagi*

(M Rifai Burhan Udin)

KATA PENGANTAR

Puji sukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena berkat petunjuk dan rahmat-Nya Penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PMI Kabupaten Klaten**”.

Adapun maksud disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Starta Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, baik secara teoritis maupun praktis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis harapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dengan tersusunya skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan trima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M. Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku dekan Fakultas Ekonomi Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Bapak Abdul Haris, SE, M, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sarwono Nursito SE, M. Sc Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk hingga terselesainya skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PMI Kabupaten Klaten yang telah bersedia memberikan data keterangan-keterangan yang diperlukan dalam skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan materiil maupun spiritual dalam penyusunan skripsi ini

Ahir kata penulis memohon maaf sebesar sesarnya apabila dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua amin.

Klaten , Agustus 2022

Mohammad Rifai Burhanudin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Judul.....	6
D. Pembatasan Masalah.....	6
E. Perumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	7
H. Hipotesis Penelitian	8

I. Sistematik penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Sumber Daya Manusia.....	10
B. Kecerdasan Emosional	12
C. Didiplin Kerja.....	16
D. Kinerja	19
E. Penelitian Terdahulu.....	22
F. Kerangka Pemikiran	24
G. Kerangka Berfikir.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	27
C. Metotogi Penelitian.....	28
D. Variabel Penelitian.....	28
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Analisis Uji Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Karateristik Responden.....	37
B. Uji Intrumen	40

C. Analisis Data.....	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Simpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jelaskan.....	26
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	27
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas.....	29
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.6	Hasil Regresi Linier Berganda.....	32
Tabel 4.7	Hasil Uji T.....	34
Tabel 4.8	Hasil Uji F.....	35
Tabel 4.9	Koefisien Determinan	36

ABSTRAK

MOHAMMAD RIFAI BURHAN UDIN , NIM 1821100041, Fakultas Ekonomi , Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi .”**pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PMI Kabupaten Klaten**” Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten, 2) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan observasi. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 karyawan . variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kecerdasan emosional (X1), disiplin kerja (X2), serta variabel terkait (Y) : kinerja karyawan . teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,902 untuk variabel kecerdasan emosional 3,151 untuk variabel disiplin kerja kedua hasil tersebut di atas taraf signifikansi 5% (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,012. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi 1) ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten. 2) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten, semua terbukti.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah manusia atau bisa kita sebut sumberdaya manusianya. Mathis & Jackson (2011) menyatakan sumberdaya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar selain itu Bohlander dan Snell th.2010 mengungkapkan sumber daya manusia merupakan keahlian terintegrasi oleh pola berfikir dan fisik yang dimiliki personil agar dapat berkompetisi dalam dunia kerja yang semakin ketat.

Kecerdasan emosional (EQ) 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. Keahlian untuk menajutkan dan mengontrol emosi sangat penting akan tetapi keahlian memahami menafsirkan, merespon emosional orang lain. Apa jadinya bila manusia yang memiliki sahabat atau teman tidak memiliki perasaan untuk memahami perasaan orang lain. Psikolog menyatakan keahlian dalam memahami kecerdasan emosional mungkin lebih penting daripada (IQ) sendiri kesuksesan berperan penting dalam

meraih hidup. Para peneliti mengutarakan pendapat kalau ada beberapa level tingkatan dalam kecerdasan emosional yang berbeda di antaranya mengelola emosi, memahami emosi, persepsi emosi, bernalar menggunakan emosi.

Kedisiplinan salah satu fungsi operasional dalam sumberdaya manusia (SDM) yang sangat berpengaruh penting dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Tanpa disiplin yang baik tidak mungkin suatu organisasi dapat menncapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan merupakan factor yang berperan penting salah satu alat peringatan kepada pegawai yang masih berperilaku tidak baik .dengan adanya tanggung jawab yang tinggi atau disiplin diri yang bagus akan meningkatkan kualitas diri dan para ahli berpendapat : Disiplin kerja merupakan kerelaan dan kesadaran dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku menurut Hasibuan 2006;444 .

Menurut pandangan Rivai (2011:825) bahwa: (Disiplin yang dapat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan/bawahaan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.) Dari berbagai pengertian disiplin kerja dapat kita pehami bahwasannya disiplin kerja itu tumbuh dari diri sendiri dengan didasari tanggung jawab yang tinggi dank an meningkatkan kinerja setiap individu itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang nyata yang di lakukan oleh para pekerja sesuai SOP yang ada. Manjer sering lupa dalam pengamatan kinerja

bawahanya sehingga berdampak pada kinerja bawahanya. dengan manajer yang tidak mengetahui buruk dan kurangnya kinerja karyawan dapat berdampak pada merosotnya kinerja para pegawai.

Kinerja menurut pandangan Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67).

(Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Kemudian menurut pandangan Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) Kinerja seseorang adalah kombinasi dari usaha, kesempatan dan kemampuan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut pandangan Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) menjelaskan (kinerja prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dimana dilandaskan atas pengalaman, kecapakan, waktu serta kesungguhan. Menurut pandangan John Whitmore (1997: 104) (Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan).

Menurut pandangan Barry Cushway (2002: 1998) (Kinerja merupakan menilai bagaimana seseorang setelah bekerja dibandingkan dengan sasaran yang telah ditentukan). Menurut pandangan Veizal Rivai (2004: 309) mengungkapkan kinerja ialah:

(merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan).

Menurut pandangan John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997: 104) (kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang diharuskan dari seorang atau suatu pameran, suatu perbuatan, suatu prestasi umum keterampilan). Menurut beberapa ahli antara lain Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, & Emron Edison. (2019: 26) (kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang merujuk dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasar ketentuan standar atau kesepakatan yang ditetapkan bersama sebelumnya). Menurut pandangan Mink (1993: 76) individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berperngendalian diri, kompetensi. Jika dimaknai secara simple / lebih sederhana, pegawai dapat kita artikan seseorang yang memberikan jasanya kepada perusahaan yang di ikuti/ tempat dia berkerja maka para pegawai akan mendapatkan balas jasa berupa upah atau lainnya.

Selain pengertian di atas ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut :

Menurut pandangan Subri (2002) karyawan/pegawai ialah setiap masyarakat yang masuki ke dalam usia kerja (kisaran usia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau Sebagian penduduk yang mau andil dalam suatu usaha di suatu Negara sehingga menghasilkan barang dan jasa.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengembangkan penelitiannya dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PMI Kabupaten Klaten”**.

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasan-alasan peneliti tertarik dalam memilih judul tersebut:

1. Untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi di kantor PMI Kabupaten Klaten.
2. Pokok pembahasan skripsi ini didasarkan pada disiplin ilmu yang menyusun pelajari di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
3. Penelitian menghemat waktu, tenaga, dan pikiran karena sangat sesuai dengan apa yang sedang terjadi saat ini.

C. Pengesahan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami atau menafsirkan maka dalam penelitian ini dikemukakan pengesahan judul sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional

Salah satu bentuk intelegensi yang melibatkan kemampuan untuk menangkap perasaan dan emosional diri sendiri dan orang lain.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang mempermudah manajer dalam komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaannya yang menjadi tugasnya dan meningkatkan kedisiplinan dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja prestasi kerja menurut pandangan Ambar Teguh Sus istiyani (2003;223) hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah di dapat seseorang pegawai selama menjalankan tuasanya dengan sesuai tanggung jawab yang di berikannya.

D. Pembatasan Masalah

Agar tidak terlalu luas dan dampaknya menimbulkan kesimpulan yang salah, maka perlu pembatasan dalam penelitian adalah sampel yang di digunakan dalam pengambilan data penelitian yaitu pegawai di Kantor PMI Klaten.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Klaten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Klaten?
3. Apakah kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PMI Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memprluas teori-teori yang telah ada dan sehubungan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Sebagai salah satu bahan untuk menambah bacaan pustaka, baik tingkat fakultas maupun universiatas.

2. Manfaat Praktis

1. Sebagai gambaran tentang pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19.
2. Sebagai masukan bagi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja.

H. Hipotesis penelitian

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PMI kabupaten klaten.
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegawai PMI Kabupaten klaten.
3. Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten.

I. Sistematik Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktifitas penelitian sesuai dengan judul yang di maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah,tujuan penelitian, manfaat penelitian,dan sistematika penelitian.
- BAB II Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian tentang sumberdaya manusia , kecerdasan emosional , disiplin kerja ,kinerja karyawan.dan penelitian terdahulu.
- BAB III Metode penelitian , berisi tentang metode penelitian, dan analisis penjelasan tentang objek penelitian
- BAB IV Hasil dan pembahsan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya.
- BAB V Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut ini.

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan linier berganda $Y = 6,589 + 457X_1 + 0,415X_2$. Dengan melihat persamaan regresi linier tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :
 - a. Bila kecerdasan emosional baik, maka kinerja pegawai di PMI Kabupaten Klaten akan meningkat
 - b. Bila disiplin kerja baik, maka kinerja pegawai di PMI Kabupaten Klaten akan meningkat.
2. Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,902 untuk variabel kecerdasan emosional, 3,151 untuk variabel disiplin kerja, dua hasil tersebut berada diatas taraf signifikansi 5% (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,012. Dengan demikian hepotisis penelitian yang berbunyi: 1) ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap karyawan PMI Kabupaten Klaten, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap karyawan PMI Kabupaten Klaten, semua terbukti.

3. Dari perhitungan uji F_{hitung} sebesar 37,787 dengan taraf signifikansi 0,000, sehingga dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $37,787 > 3,19$ sedangkan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Dari hasil perhitungan koefisien derterminansi menunjukkan bahwa koefisien derterminansi (adjusted R^2) yang di peroleh sebesar 0,600. Hal ini berarti 60% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja . sedangkan sisanya yaitu 40% kinerja karyawan PMI Kabupaten Klaten di pengaruhi oleh variabel_ variabel lainnya yang tidak diteliti dalam pemelitan ini.

B. Saran-saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan kesadaran kecerdasan emosional yang baik kepada karyawan melalui pemecahan masalah agar karyawan dapat berkembang.
2. Agar para karyawan tahu secara pasti akan tanggung jawab perlu adanya peraturan secara tertulis mengenai ketentuan yang berupa kebijakan , intruksi maupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan yang jelas, tertulis dan diberikan kepada karyawan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaanya.

3. Disiplin kerja di PMI Kabupaten Kalaten sudah cukup baik sehingga pimpinan perlu mempertahankan dengan membangun iklim kerja yang mendukung disiplin kerja untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander ,George., and Snell, Scott.(2010). *Principles of Human Resoure. Management, 15th ed.* Mason, OH: Shoth Western – Cengage Learning
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogjakarta
- Almasri, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.19, No.2, 133-15q.
- Flippo, E. (2010). *Manajemen Personalialia Jilid 1 & 2 (6th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- L. Mathis, R., & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (10 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadari. Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Gani , M .R., Tewal, B., dan Trang , I. (2018). *Analisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya*.
- Golman, D. 2015. Emotional intelegence (EQ), *kecerdasan emosional*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mangunegara, A. P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rivai , V., dan sagala, E. J. 2011. *Manajemn sumber daya manusia untuk perusahaan.*

Raja grafindo persada, Jakarta

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian*

Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.

Withmore Jhon. (1997). *Coaching For Performance* (Seni Mengarahkan Untuk

Mendongkrak Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Mink . (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. PT

Elexmedia Komputindo. Jakarta