

# PENGARUH FAKTOR BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

<sup>1</sup>Darwansyah Merta Wijaya, <sup>2</sup>Akhir Zaman Hasibuan, <sup>3</sup>Irawaty Tanjung, <sup>4</sup>Rosmegawati, <sup>5</sup>Armada  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>darwansyah.mm@gmail.com, <sup>2</sup>akhir.zaman@gmail.com, <sup>3</sup>irawaty.tanjung@gmail.com, <sup>4</sup>rosmegawaty.mm@gmail.com, <sup>5</sup>armada.mm@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study is whether discipline, leadership style and emotional intelligence simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees at Public Relations and Protocol Section of the Regional Secretariat Kota Tanjungbalai. This study aims to determine discipline, leadership style and emotional intelligence on the performance of the employees at Public Relations and Protocol Section of the Regional Secretariat Kota Tanjungbalai. The sample in this study were all employees at Public Relations and Protocol Section of the Regional Secretariat Kota Tanjungbalai, which numbered 37 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance; Leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance; Emotional intelligence partially has a positive and significant effect on employee performance; Discipline, leadership style and emotional intelligence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Discipline; Leadership Style; Emotional Intelligence; Performance*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 37 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *Disiplin; Gaya Kepemimpinan; Kecerdasan Emosi; Kinerja*

## 1. Pendahuluan

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan

karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama bila dibandingkan dengan sumber

daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu instansi pemerintahan, baik itu dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintah dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sehubungan dengan peran, fungsi dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Disamping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian dibidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga di tunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintah dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif.

Dalam hal menjalankan tugas sehari-hari, ada permasalahan yang terjadi di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Peneliti melihat capaian kinerja organisasi masih mendapatkan nilai yang cukup rendah. Permasalahan yang dihadapi dalam organisasi berdasarkan pengamatan awal peneliti adalah kurang berjalan selaras pandangan pimpinan dan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kedisiplinan pegawai yang rendah dalam tanggungjawab kerjanya, sebahagian pegawai mengeluhkan gaya pimpinan dalam mengelola tim kerjanya, dan pegawai belum bisa menempatkan permasalahan diluar pekerjaan saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari rendahnya capaian kinerja pegawai pada tahun 2019.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual /Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual /Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
1	Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah di bidang komunikasi dan informatika	92 Data	100	6 Bln	86 Data	75	6 bln	73,67
2	Melaksanakan kegiatan pengelolaan dan penyaringan informasi dari berbagai media	268 Dok	100	6 bln	215 Data	60	6 bln	64,08
3	Melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi	316 Dok	100	12 bln	316 Dok	75	12 bln	83,45
<b>Nilai Capaian SKP</b>								<b>73,73</b> (Cukup)

Sumber: Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai -2019

Dari Tabel 1.diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai pada tahun 2019 hanya mencapai 73,73 (cukup). Kategori ini tergolong rendah dan dibawah target organisasi.

### 1.1. Rumusan Masalah

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan lembaga lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai..
- 2) Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai..
- 3) Apakah kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai..

- 4) Apakah disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

### 1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

### 1.3. Hiopotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

- 3) Kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Untuk mengetahui disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 38 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Penata	8
2	Pengatur	9
3	Juru	1
4	Honorar	20
<b>Total</b>		<b>38</b>

Sumber: Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah -2020

### 2.2. Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013: 113).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampling* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013: 76). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013: 77) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 37 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Kerangka Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Penata	8	7	1 Orang Merupakan Peneliti
2	Pengatur	9	9	-
3	Juru	1	1	-
4	Honorar	20	20	-
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>37</b>	

Sumber: Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai -2020

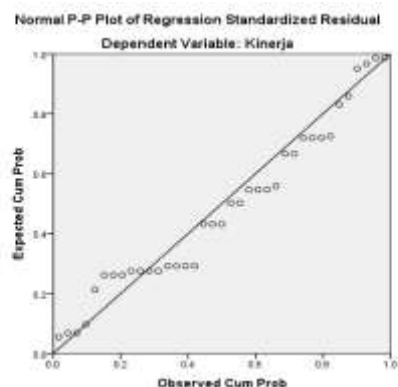
### 2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

### 2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Disiplin	.684	1.462
Gaya.Kepemimpinan	.720	1.389
Kecerdasan.Emosi	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2.5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model

regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari

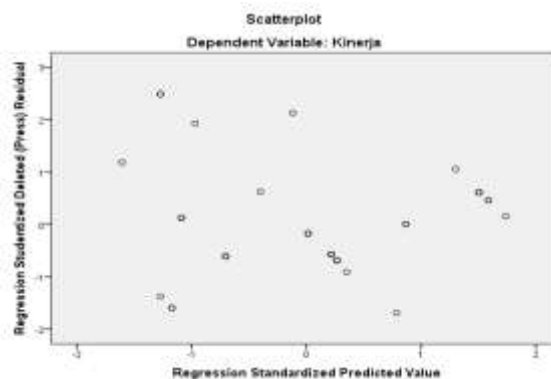
residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatrerplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Hasil dan pembahasan

#### 3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.26.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.289	4.257		.538	.594
1 Disiplin	.352	.096	.353	3.652	.001
Gaya.Kepemimpinan	.406	.072	.533	5.657	.000
Kecerdasan.Emosi	.246	.078	.265	3.162	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,289 + 0,352X_1 + 0,406X_2 + 0,246X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien  $X_1$  (disiplin) mempunyai nilai positif yaitu 0,352, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika disiplin pegawai dalam ekerja baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_2$  (gaya kepemimpinan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien  $X_3$  (kecerdasan emosi) juga memiliki nilai positif yaitu 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana disiplin pegawainya, gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kecerdasan emosi setiap pegawai dalam bekerja maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

#### 3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan

emosi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.069	3	13.356	41.239	.000 <sup>b</sup>
Residual	10.688	33	.324		
Total	50.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan.Emosi, Gaya.Kepemimpinan, Disiplin

Pada tabel 6 diatas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 41,239 dan nilai signifikansi 0,000<sup>b</sup>. Diketahui nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,870. Oleh karena itu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $41,239 > 2,870$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

### 3.2.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

#### a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel  $X_1$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin	.352	.096	.353	3.652	.001

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 7 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,652 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,652 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

#### b. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel  $X_2$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
PenempatanKerja	.406	.072	.533	5.657	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,657 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,657 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam

penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

#### c. Pengaruh Kecerdasan emosi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kecerdasan emosi	.246	.078	.265	3.162	.003

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 8 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,162 dan nilai signifikansi 0,003. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,162 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

### 3.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai  $R$  Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.18. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.770	.569

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Nilai  $R$  Square pada tabel diatas adalah 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa 78,9% variabel kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% tidak dilakukan penelitian.

### 4. Kesimpulan

- 1) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.
- 5) Nilai  $R$  Square pada penelitian ini adalah 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa 78,9% variabel kinerja pegawai Bagian Humas dan

Protokol Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dijelaskan oleh variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosi, sedangkan sisanya sebesar 21,1% tidak dilakukan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anggita, Genovida (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sri Metro Utamawidjaja Palembang*. Tesis Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Asmiarsih (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Semarang: UNS.
- Cepi Priatna (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Davis, dkk (2015). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djoko Widagdho (2014). *Ilmu Budaya Dasar*. Cetakan Kesembilan Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.



- Goleman, D (2015). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Rudy Ardiyansyah (2016). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional Dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Instalasi Pengolahan Air Limau Manis*. Tesis Medan: FE USU.
- Hendy M. Fakhrudin (2015). *Aksi Korporasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Illiyyin, Zahrotul (2019). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kemampuan Social Problem Solving Pada Remaja*. Tesis Kediri: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Lusiawati (2013). *Kecerdasan Emosi dan Penyesuaian Diri Pada Remaja Awal yang Tinggal di Panti Asuhan Uswatun Hasanah Samarinda*. *eJournal Psikologi* : .
- Malayu SP Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mar'at (2014). *Desmita Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima*. Yogyakarta: Andi.
- Pasolong, Harbani (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobry (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Grou.
- Thoha Miftah (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triguno Prasetya (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary (2015). *Leadership in Organizations*. Seventh Edition, Jakarta: Indeks.