

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus.

Menurut Sugiyono (2021), “metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Proses ini dilakukan secara terstruktur dan logis agar data yang diperoleh dapat dijadikan dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan yang objektif dan valid. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka serta melakukan analisis statistik. Dalam konteks ini, pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel independen, yaitu *disiplin kerja* dan *kecerdasan emosional*, terhadap variabel dependen, yaitu *kinerja pegawai*.

Menurut Creswell (2014), “penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menguji teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel”.

Data yang dikumpulkan biasanya berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Pendekatan ini memungkinkan hasil penelitian digeneralisasikan terhadap populasi tertentu jika data diperoleh melalui prosedur sampling yang representatif. Lebih lanjut, jenis pendekatan asosiatif dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua atau lebih variabel. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menganalisis pola hubungan kausal antar variabel.

Oleh karena itu, penggunaan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dianggap paling tepat untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data numerik yang dapat diolah menggunakan uji statistik, seperti regresi linier berganda, guna mengungkap kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1. Definisi Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam suatu penelitian, karena menjadi objek yang diukur untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar konsep yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2018), “variabel adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian kuantitatif, variabel dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi atau menjadi sebab atas munculnya perubahan dalam variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini, variabel yang digunakan mencakup dua variabel independen, yaitu *disiplin kerja* dan *kecerdasan emosional*, serta satu variabel dependen, yaitu *kinerja pegawai*.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2018), “variabel independen sering disebut sebagai stimulus, predictor, atau antecedent, yang berarti variabel ini memicu terjadinya perubahan pada variabel dependen.”

Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua variabel independen yang dikaji, yaitu disiplin kerja (X^1) dan kecerdasan emosional (X^2). Kedua variabel ini dipilih karena secara teoritis dan empiris diyakini memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja formal seperti institusi peradilan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Nasution, Hidayat, & Fitriani, 2023).

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah bentuk komitmen dan kepatuhan individu terhadap aturan dan tata tertib organisasi, yang mencerminkan tanggung jawab serta integritas dalam bekerja.

Menurut Stoner (1996:387), disiplin kerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk mematuhi peraturan, menjalankan prosedur yang ditetapkan, dan menjaga ketertiban dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap perintah atasan, ketaatan terhadap peraturan, dan konsistensi dalam bekerja (Nawir, Sukardi, & Rachmat, 2024).

Dalam lingkungan Pengadilan Negeri, kedisiplinan sangat menentukan kelancaran proses administrasi dan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, disiplin kerja dijadikan sebagai salah satu variabel utama yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima dimensi utama, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mengatur hubungan interpersonal, menyelesaikan konflik, dan menjaga suasana kerja yang harmonis. Penelitian yang dilakukan oleh Saparwadi dan Sahrandi (2021) menegaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi, komunikasi, dan

kepemimpinan yang baik, yang semuanya berdampak positif terhadap kinerja kerja. Oleh karena itu, kecerdasan emosional relevan untuk dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Penerapan disiplin kerja dan pengelolaan kecerdasan emosional yang baik diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan dan berkelanjutan (Rosita, Sulastri, & Rahayu, 2021). Oleh karena itu, variabel ini menjadi fokus utama dalam menganalisis sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

3.2.2. Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel adalah penjabaran variabel dalam bentuk konsep yang dapat diukur secara empirik melalui indikator-indikator tertentu. Penentuan indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel dapat diobservasi dan dianalisis secara sistematis melalui instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama, yaitu dua variabel independen (disiplin kerja dan kecerdasan emosional) serta satu variabel dependen

(kinerja pegawai). Berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel disertai indikator-indikatornya:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X¹)	1. Kehadiran & Ketepatan Waktu	Konsistensi hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja	Likert 1–5
	2. Kepatuhan Prosedur Kerja	Pelaksanaan tugas sesuai aturan dan SOP organisasi	Likert 1–5
	3. Efektivitas Penggunaan Waktu	Mengelola waktu kerja tanpa penundaan atau aktivitas tidak produktif	Likert 1–5
	4. Tidak Absen Tanpa Alasan	Tidak melakukan ketidakhadiran tanpa keterangan	Likert 1–5
	5. Ketepatan Pelaporan Kerja	Menyusun laporan kerja secara tepat waktu dan akurat	Likert 1–5
Kecerdasan Emosional (X²)	1. Kesadaran Diri	Mengenali emosi pribadi dan dampaknya terhadap perilaku	Likert 1–5
	2. Pengaturan Diri	Mengelola emosi negatif dan tetap tenang dalam tekanan	Likert 1–5
	3. Empati	Memahami perasaan dan sudut pandang orang lain	Likert 1–5
	4. Motivasi Internal	Dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	Likert 1–5
	5. Keterampilan Sosial	Kemampuan bekerja sama dan membangun hubungan kerja yang positif	Likert 1–5
Kinerja Pegawai (Y)	1. Hasil Kerja	Pencapaian target kerja sesuai yang ditetapkan	Likert 1–5
	2. Perilaku Kerja	Disiplin, kerja sama, dan etika kerja dalam lingkungan organisasi	Likert 1–5
	3. Kompetensi Kerja	Penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan menyelesaikan tugas	Likert 1–5

Sumber: Hidayat, I., & Dwiarti, D. (2025)., Mayyora, D., & Sumartik, A. (2024)., Pemerintah Republik Indonesia. (2019).

3.2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat respon, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Instrumen ini digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai.

Penyusunan butir-butir pernyataan dalam angket dilakukan berdasarkan hasil telaah teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan, serta disesuaikan dengan indikator yang telah ditentukan sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Hidayat dan Dwiarti (2023), yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu kehadiran, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana pegawai menunjukkan komitmen terhadap aturan kerja dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Variabel kecerdasan emosional dirancang berdasarkan hasil penelitian Setiawan (2023) di PT Mayora, yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kemampuan mengelola emosi, kesadaran diri, dan empati. Ketiga indikator ini merepresentasikan kapasitas individu dalam memahami, mengarahkan, dan menyesuaikan emosi dalam lingkungan kerja.

Variabel kinerja pegawai merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini, kinerja pegawai dinilai berdasarkan tiga dimensi, yaitu orientasi pelayanan, komitmen, dan hasil kerja. Ketiga dimensi ini dianggap mampu mencerminkan sejauh mana pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berikut rincian instrumen penelitian berdasarkan variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator / Butir Pernyataan	Skala Likert	Nomor Butir
Disiplin Kerja (X₁)	Kehadiran & Ketepatan Waktu	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	1–5	1
		Saya tidak pernah datang terlambat tanpa alasan yang jelas	1–5	2
	Kepatuhan Prosedur Kerja	Saya menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan	1–5	3
		Saya menaati semua aturan kerja tanpa terkecuali	1–5	4
	Efektivitas Penggunaan Waktu	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda	1–5	5
		Saya menggunakan waktu kerja secara efisien	1–5	6
	Tidak Absen Tanpa Alasan	Saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan resmi	1–5	7
	Ketepatan Pelaporan Kerja	Saya menyusun laporan kerja secara tepat waktu	1–5	8
		Laporan kerja saya disusun secara lengkap dan sesuai prosedur	1–5	9
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	Saya mengenali perasaan saya sendiri dalam	1–5	10

(X₂)		berbagai situasi kerja		
		Saya menyadari dampak emosi saya terhadap cara saya bekerja	1–5	11
	Pengaturan Diri	Saya dapat tetap tenang meski sedang dalam tekanan pekerjaan	1–5	12
		Saya mampu mengontrol emosi negatif di lingkungan kerja	1–5	13
	Empati	Saya bisa memahami perasaan rekan kerja	1–5	14
		Saya memberikan respon yang tepat terhadap kondisi emosional orang lain	1–5	15
	Motivasi Internal	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh	1–5	16
		Saya tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan	1–5	17
	Keterampilan Sosial	Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	1–5	18
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	1–5	19
		Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan harapan organisasi	1–5	20
	Perilaku Kerja	Saya bersikap profesional dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	1–5	21
		Saya menjaga kedisiplinan dan etika selama bekerja	1–5	22
		Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	1–5	23
	Kompetensi Kerja	Saya memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik	1–5	24
		Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan	1–5	25

		tugas		
		Saya terus mengembangkan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan saya	1–5	26
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien	1–5	27

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian (sumber data primer)

3.3.1. Populasi

“Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian” (Sugiyono, 2021).

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek kajian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, yang berjumlah 50 orang. Populasi ini mencakup berbagai jabatan dan fungsi, seperti hakim, panitera, dan staf administrasi, yang semuanya memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional lembaga peradilan tersebut.

Pemilihan seluruh pegawai sebagai populasi didasarkan pada relevansi mereka terhadap variabel yang diteliti, yakni disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional, sebagaimana dijelaskan oleh Nasution, Hidayat, dan Fitriani (2023), mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif di lingkungan kerja, yang berdampak signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, disiplin kerja merupakan elemen penting yang mendukung produktivitas dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas (Nawir, Sukardi, & Rachmat, 2024). Oleh

karena itu, seluruh pegawai dalam institusi ini dianggap relevan untuk dianalisis secara menyeluruh.

3.3.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu :

“seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dimasukkan sebagai sampel penelitian” (Sugiyono, 2021).

Dengan metode ini, tidak ada proses pengambilan sampel secara acak atau berdasarkan teknik tertentu, melainkan semua individu yang relevan dijadikan sumber data.

Dari total populasi sebanyak 50 pegawai, sebanyak 30 pegawai memenuhi kriteria inklusi dan bersedia mengikuti penelitian. Artinya, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus terhadap populasi yang memenuhi kriteria, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat mengenai hubungan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai.

1. Kriteria Inklusi

- a. Pegawai yang telah bekerja minimal selama satu tahun di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.
- b. Pegawai dari berbagai jabatan, seperti hakim, panitera, dan staf administrasi.
- c. Pegawai yang bersedia mengisi instrumen penelitian secara lengkap dan jujur.

2. Kriteria Eksklusi

- a. Pegawai dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

- b. Pegawai yang sedang cuti panjang, tidak aktif, atau tidak bersedia mengikuti penelitian.
- c. Pegawai yang tidak dapat memberikan data yang valid dan lengkap.

Dengan pendekatan sensus ini, keandalan dan validitas data diharapkan lebih tinggi, serta hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi nyata seluruh pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Kuesioner ini dirancang secara khusus untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian, yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai. Penggunaan data primer penting karena memberikan informasi langsung dan aktual yang mencerminkan persepsi serta pengalaman pegawai terkait variabel-variabel yang diteliti (Rosita, Sulastri, & Rahayu, 2021). Selain itu, data primer memungkinkan peneliti untuk mengontrol kualitas data yang diperoleh sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan reliabel.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang ada di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis, seperti laporan kinerja pegawai, data demografis pegawai, serta arsip-arsip lain yang berkaitan dengan administrasi dan evaluasi pegawai. Data sekunder ini digunakan sebagai pelengkap dan verifikasi terhadap data primer sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap

dan menyeluruh mengenai kondisi pegawai. Penggunaan data sekunder juga membantu dalam melakukan triangulasi data, yaitu membandingkan dan mengkroscek keakuratan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (Subhaktiyasa, 2024). Dengan demikian, perpaduan antara data primer dan sekunder diharapkan dapat memperkuat validitas temuan penelitian serta memberikan dasar yang kuat dalam analisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang saling melengkapi untuk memperoleh informasi yang valid, akurat, dan komprehensif mengenai disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai. Teknik-teknik tersebut antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner menjadi alat utama dalam pengumpulan data primer karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi secara sistematis dari seluruh pegawai dengan jumlah yang cukup banyak. Kuesioner dirancang dengan kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka untuk mengukur variabel penelitian secara kuantitatif, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara statistik. Pertanyaan tertutup membantu memperoleh data yang terstruktur dan mudah diolah, sementara pertanyaan terbuka memberikan ruang bagi responden untuk menjelaskan pandangan atau pengalaman mereka secara lebih bebas (Rosita, Sulastri, & Rahayu, 2021). Penggunaan kuesioner juga memudahkan proses

pengumpulan data karena dapat disebarkan sekaligus dan diisi oleh responden secara mandiri.

2. Wawancara Semi-Terstruktur

Selain kuesioner, wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap beberapa pegawai yang dipilih secara purposive. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan kualitatif terkait pengalaman, persepsi, dan sikap pegawai mengenai disiplin kerja dan kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan mereka. Wawancara semi-terstruktur memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi tambahan yang tidak tercakup dalam kuesioner serta menangkap nuansa yang lebih kaya dari setiap responden. Informasi kualitatif dari wawancara ini dapat memperkaya pemahaman dan interpretasi data kuantitatif yang diperoleh.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen-dokumen resmi yang terkait dengan kinerja pegawai dan kebijakan disiplin kerja di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Dokumen yang diakses meliputi laporan kinerja, data demografis pegawai, serta arsip administrasi lainnya. Data dokumentasi ini berfungsi sebagai pelengkap dan alat validasi untuk memastikan keakuratan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Selain itu, dokumentasi membantu memberikan gambaran kontekstual yang lebih luas mengenai lingkungan kerja dan kebijakan yang berlaku (Subhaktiyasa, 2024).

Dengan menggunakan ketiga teknik pengumpulan data tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang tidak hanya kuantitatif dan terukur secara statistik, tetapi juga kaya akan informasi kualitatif yang mendalam, sehingga menghasilkan analisis yang komprehensif dan valid.

3.5. Uji Keabsahan Data

Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berkualitas dan dapat dipercaya, peneliti melakukan uji keabsahan data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji keabsahan data sangat penting agar instrumen pengumpulan data mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten (Subhaktiyasa, 2024).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur aspek yang ingin diteliti, yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai. Validitas dapat diuji dengan menggunakan validitas konstruk, salah satunya melalui analisis korelasi antara skor tiap item dengan skor total instrumen.

Metode yang umum digunakan adalah *Korelasi Product Moment Pearson*, dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = skor item pertanyaan

y = skor total instrumen

Jika nilai r untuk setiap item lebih besar dari nilai kritis pada tabel korelasi Pearson (berdasarkan jumlah responden dan tingkat signifikansi 0,05), maka item tersebut dianggap valid. Dengan demikian, item yang valid dapat digunakan untuk mengukur variabel secara tepat (Rosita et al., 2021).

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Nomor Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 (Disiplin Kerja)			
P1	0.782	0.361	Valid
P2	0.886	0.361	Valid
P3	0.673	0.361	Valid
P4	0.674	0.361	Valid
P5	0.477	0.361	Valid
P6	0.822	0.361	Valid
P7	0.782	0.361	Valid
P8	0.886	0.361	Valid
P9	0.867	0.361	Valid
X2 (Kecerdasan Emosional)			
P10	0.852	0.361	Valid
P11	0.411	0.361	Valid
P12	0.374	0.361	Valid
P13	0.425	0.361	Valid
P14	0.852	0.361	Valid

P15	0.425	0.361	Valid
P16	0.867	0.361	Valid
P17	0.852	0.361	Valid
P18	0.718	0.361	Valid
Y (Kinerja Pegawai)			
P19	0.855	0.361	Valid
P20	0.815	0.361	Valid
P21	0.712	0.361	Valid
P22	0.395	0.361	Valid
P23	0.575	0.361	Valid
P24	0.815	0.361	Valid
P25	0.712	0.361	Valid
P26	0.845	0.361	Valid
P27	0.565	0.361	Valid

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh item dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen dalam memberikan hasil pengukuran. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang secara matematis dirumuskan sebagai:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha

k = jumlah item pertanyaan

σ_i^2 = varians skor item ke-i

σ^2 = varians total skor semua item

Nilai Cronbach's Alpha yang diterima umumnya adalah $\alpha \geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian (Subhaktiyasa, 2024).

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas ini, peneliti memastikan instrumen kuesioner yang digunakan sudah layak dan dapat menghasilkan data yang valid serta reliabel, sehingga mendukung keabsahan hasil penelitian secara keseluruhan

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	9	0.911	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	9	0.834	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	9	0.860	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80, yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian tergolong sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam

kuesioner secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu teknik analisis yang menggunakan data berbentuk angka dan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu *disiplin kerja* (X1) dan *kecerdasan emosional* (X2), terhadap variabel terikat yaitu *kinerja pegawai* (Y). Adapun analisis dilakukan secara parsial dan simultan. Berikut ini teknik analisis yang digunakan:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:206) menjelaskan bahwa “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian data yang diperoleh diinterpretasikan dalam bentuk angka dan persentase.

Langkah-langkah dalam analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi

Untuk mengetahui frekuensi dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$f = \text{countIF} (\text{Range: criteria})$$

Sumber: (Microsoft Office Excel 2013)

Keterangan:

Frekuensi (f) = Jumlah tingkat persetujuan responden mengenai pernyataan yang telah diisi.

b. Jumlah Skor

Untuk mengetahui jumlah skor dalam perhitungan tanggapan responden adalah:

$$\sum skor = f \times \text{bobot nilai}$$

Keterangan:

$\sum skor$ = Jumlah keseluruhan persetujuan responden mengenai pernyataan yang telah diisi.

c. Presentase

Untuk menghitung jumlah presentase dapat dilakukan sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{f \times 100}{n}$$

Keterangan:

P = Presentase

f = Frekuensi dari setiap jawaban kuesioner

n = Jumlah responden

d. Rata-rata

Untuk mendapatkan hasil rata-rata dari pernyataan kuesioner menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Rata - rata = \frac{Jumlah\ Skor}{Jumlah\ Frekuensi}$$

e. Data Interval

Untuk menentukan kriteria:

Nilai tertinggi: Bobot terbesar x Jumlah Pernyataan x n

Nilai terendah Bobot terendah x Jumlah Pernyataan x n

Untuk menentukan nilai klasifikasi:

$$Panjang\ kelas\ interval = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kriteria\ Pernyataan}$$

(Sugiyono, 2017:95)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan manual dan bantuan aplikasi excel versi terbaru untuk mempermudah proses pengolahan data dan memastikan hasil yang diperoleh valid serta reliabel. Penggunaan software ini juga memungkinkan peneliti melakukan analisis statistik dengan cepat dan akurat sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif terkait hubungan antar variabel yang diteliti.

Proses analisis dilakukan secara bertahap dan sistematis, dimulai dari pemeriksaan karakteristik data hingga pengujian hipotesis secara statistik.

Tahapan analisis ini penting untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya

(Sugiyono, 2022:247)

3.6.2 Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2019:65) analisis verifikatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

3.6.2.1 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{X_1Y} = \frac{n \sum X_1Y - (\sum X_1) (\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{X_1Y} : Koefisien korelasi antara X1 dan Y

X1 : Disiplin kerja

Y : Kinerja pegawai

n : Jumlah responden

Interpretasi nilai r berdasarkan pedoman berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:306)

b. Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Syafrida Hafni Sahir (2021:54))

Keterangan:

Kd : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Rumus:

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2021:306)

Keterangan:

t : nilai uji untuk mengetahui pengaruh (uji hipotesis)

r : koefisien korelasi

n : jumlah data (banyaknya sampel)

Kriteria pengujian hipotesis (Uji t Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).

Jika $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak.

3.6.2.2 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{X_1Y} = \frac{n \sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{X_2Y} : Koefisien korelasi antara X1 dan Y

X2 : Kecerdasan Emosional

Y : Kinerja pegawai

n : Jumlah responden

Interpretasi nilai r berdasarkan pedoman berikut:

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:306)

b. Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi emosional kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Syafri Hafni Sahir (2021:54))

Keterangan:

Kd : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel emosional kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Rumus:

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2021:306)

Keterangan:

t : nilai uji untuk mengetahui pengaruh (uji hipotesis)

r : koefisien korelasi

n : jumlah data (banyaknya sampel)

Kriteria pengujian hipotesis (Uji t Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).

Jika $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak.

3.6.2.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Simultan

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Kecerdasan emosional

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda menunjukkan seberapa kuat hubungan kedua variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y.

c. Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

(Syafriada Hafni Sahir (2021:54))

Keterangan:

Kd : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian signifikansi simultan dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Fhitung akan dibandingkan dengan F_{table}

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sample

Langkah-langkah pengujian uji F:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- 3) Secara praktis, jika nilai $F_{hitung} > 4$, maka H_0 dapat ditolak pada taraf signifikansi 5%. Artinya, hipotesis alternatif (H_1)

diterima, sehingga disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

3.7. Tempat dan Waktu Penelitian

3.7.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, yang berada di Jl. Jend. Sudirman No. 116, Ciamis, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kantor pengadilan ini merupakan lembaga instansi pemerintah yang memiliki banyak pegawai dan juga berfungsi sebagai tempat pelayanan publik yang sangat penting.

3.7.2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan sejak Surat ijin penelitian pada bulan Desember 2024 dikeluarkan sampai dengan Desember 2025, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.7

Jadwal Kegiatan Penelitian

[illegible]