

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Adapun data yang digunakan merupakan dari hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan-pernyataan yang mewakili setiap variabel pada penelitian ini, yaitu variabel disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi (demikian ayat 1 dan 2 pasal 24 UUD 1945). Sebagai salah satu lembaga penegak hukum dan penyelenggara kekuasaan kehakiman yang mandiri di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia, Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B telah berupaya melaksanakan pembaharuan peradilan sebagai kebijakan umum peradilan. Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berkedudukan di Kabupaten Ciamis yang wilayah kewenangannya meliputi

Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Pangandaran, Provinsi Jawa Barat. Tujuan penyampaian pelaporan tahunan ini dalam rangka bentuk pertanggungjawaban kinerja Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sebagai pelaksanaan kekuasaan kehakiman dalam hal kemampuan, kendala yang dihadapi serta memberikan pelaporan tercapainya independensi dan akuntabilitas peradilan.

Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang berada di bawah Mahkamah Agung RI berorientasi pada Renstra yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung selama 5 tahun yakni 2025-2030 yang merupakan proses berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan mengacu kepada :

1. Peningkatan penyelesaian perkara;
2. Peningkatan penyelesaian upaya mediasi;
3. Peningkatan tertib administrasi perkara dan administrasi umum;
4. Peningkatan kualitas SDM;
5. Peningkatan kepercayaan masyarakat kepada hukum melalui tindakan penegakan hukum;
6. Peningkatan kualitas pengawasan;
7. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice);
8. Peningkatan pelayanan peradilan;
9. Peningkatan pelayanan di bidang hukum secara cepat, murah dan mampu menjangkau semua lapisan masyarakat
10. Peningkatan penyelesaian eksekusi terhadap putusan yang sudah BHT;

11. Pelaksanaan program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya dalam penyelenggaraan fungsi peradilan;
12. Pelaksanaan program sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan peradilan.

Tujuan Rencana Strategis akan tercapai dengan melaksanakan program yang ditetapkan sebagai sasaran strategis, melakukan pembinaan secara rutin di setiap bidang, mengintensifkan pelaksanaan pengawasan oleh Hakim Pengawas Bidang, Memonitoring pelaksanaan pelaporan bulanan sebelum tanggal 5 bulan berjalan, serta memonitoring perkara dan pendistribusiannya.

4.1.1.1.1 Visi

“Terwujudnya Pengadilan Negeri Ciamis yang Agung “.

4.1.1.1.2 Misi

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Ciamis.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Ciamis.
- 4 Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Ciamis.

4.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B merupakan lembaga peradilan tingkat pertama yang mempunyai tugas pokok untuk menerima, memeriksa, mengadili, memutus, dan menyelesaikan perkara yang diajukan oleh pihak-pihak yang mencari keadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjalankan tugas tersebut, Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain:

1. Fungsi Peradilan

Melaksanakan proses persidangan pada perkara perdata maupun pidana, mulai dari tahap pendaftaran, pemeriksaan, hingga penjatuhan putusan.

2. Fungsi Administrasi Perkara

Mengelola berkas dan arsip perkara, menyusun statistik perkara, serta membuat laporan terkait administrasi persidangan.

3. Fungsi Pelayanan Publik

Memberikan layanan kepada masyarakat pencari keadilan, termasuk pelayanan persidangan, bantuan hukum (prodeo/Posbakum), layanan pengaduan, dan permohonan informasi publik.

4. Fungsi Pelaksanaan Standar Pelayanan

Menyusun dan menerapkan Standar Pelayanan Peradilan sebagai bentuk komitmen transparansi dan peningkatan mutu layanan.

5. Fungsi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Menyelenggarakan pelayanan administrasi secara terpadu di satu titik layanan untuk memudahkan akses masyarakat.

6. Fungsi Inovasi Pelayanan Digital

Mengembangkan dan menerapkan berbagai aplikasi dan sistem berbasis teknologi informasi, seperti e-Court, SIGIS, SIPP, ERATERANG, dan e-Berpadu, guna mempercepat dan mempermudah pelayanan peradilan.

7. Fungsi Pengawasan Internal

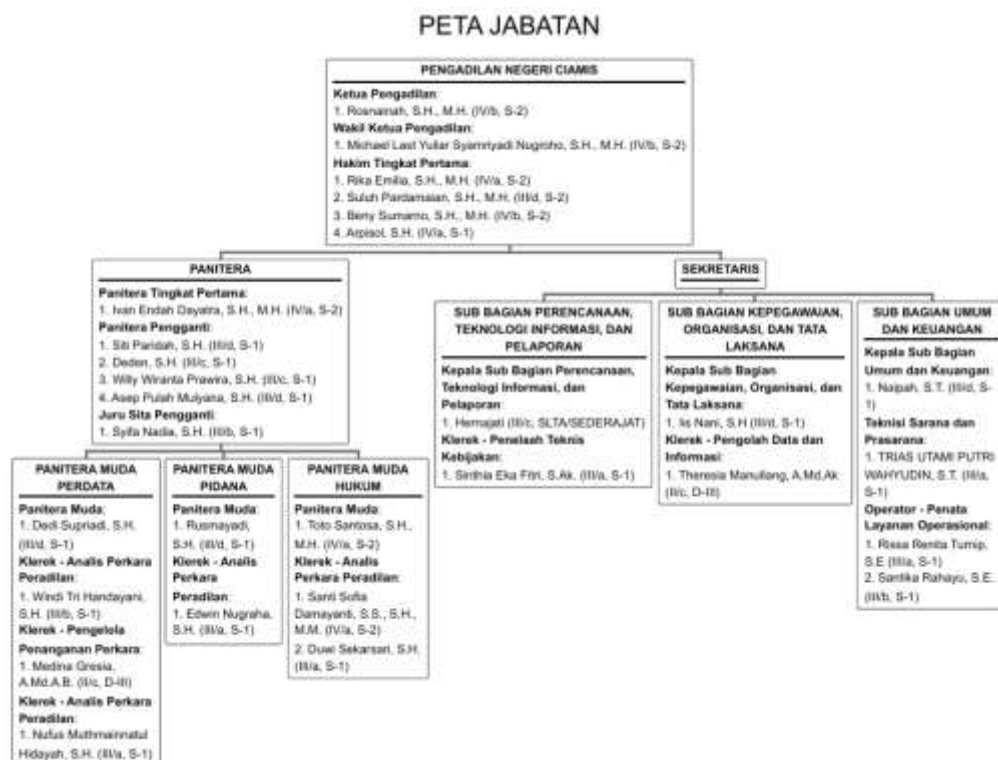
Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan pelayanan guna menjaga kualitas, integritas, dan akuntabilitas lembaga.

8. Fungsi Pelaporan dan Akuntabilitas

Menyusun laporan kinerja, laporan realisasi anggaran, serta laporan tahunan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik.

Dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berperan sebagai garda terdepan dalam mewujudkan pelayanan peradilan yang transparan, cepat, dan berkeadilan bagi masyarakat.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1 B



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Pengadilan Ciamis Kelas 1B

Struktur organisasi kantor pengadilan negeri ciamis kelas 1B terdiri dari :

1. Ketua Pengadilan Negeri

- Memimpin dan mengendalikan seluruh pelaksanaan tugas teknis dan administrasi peradilan di lingkungan Pengadilan Negeri.

- Menetapkan kebijakan strategis peradilan untuk mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkeadilan.
- Melakukan pembinaan terhadap hakim, panitera, dan seluruh aparatur pengadilan.
- Mengawasi pelaksanaan persidangan, putusan, dan pelayanan publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Pengadilan Tinggi.

2. Wakil Ketua Pengadilan Negeri

- Membantu Ketua Pengadilan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan dan pembinaan aparatur peradilan.
- Mengkoordinasikan bidang teknis yudisial dan memastikan kualitas putusan pengadilan.
- Menggantikan Ketua Pengadilan dalam menjalankan tugas apabila berhalangan.

3. Hakim Tingkat Pertama

- Memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pidana, perdata, serta perkara lain sesuai kewenangan Pengadilan Negeri.
- Menyusun pertimbangan hukum (legal reasoning) dan putusan secara obyektif dan berdasarkan hukum yang berlaku.
- Menjaga integritas, independensi, dan profesionalisme dalam proses persidangan.

4. Panitera Tingkat Pertama

- Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan kepaniteraan di semua bidang (Perdata, Pidana, Hukum).
- Memastikan administrasi perkara berjalan sesuai prosedur dan tepat waktu.
- Membina dan mengawasi Panitera Muda serta staf kepaniteraan.

5. Panitera Pengganti

- Membantu hakim dalam mempersiapkan, mencatat, dan mendokumentasikan jalannya persidangan.
- Mengetik dan menyusun berita acara sidang serta draf putusan/penetapan.
- Menjaga kerahasiaan dokumen perkara.

6. Jurusita Pengganti

- Menyampaikan dan melaksanakan penetapan atau putusan pengadilan, seperti panggilan sidang, sita, atau eksekusi.
- Membuat berita acara pelaksanaan tugas jurusita.

7. Kepaniteraan Muda

a. Panitera Muda Perdata

- Memimpin pengelolaan administrasi perkara perdata.
- Mengawasi pelaksanaan persidangan perkara perdata.

b. Panitera Muda Pidana

- Mengatur administrasi perkara pidana dan mengawasi pelaksanaan sidang pidana.

c. Panitera Muda Hukum

- Mengelola dokumentasi hukum, data perkara, dan publikasi informasi hukum.

8. Jabatan Fungsional Kepaniteraan

- **Analisis Perkara Peradilan** – Melakukan analisis berkas perkara untuk mendukung kelancaran proses peradilan.
- **Pengelola Data Perkara** – Memasukkan, mengelola, dan memelihara data perkara dalam sistem informasi peradilan.

9. Sekretaris

- Memimpin urusan administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian di lingkungan Pengadilan Negeri.
- Mengkoordinasikan kegiatan subbagian di bawah sekretariat.

10. Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan

- Menyusun rencana kerja dan anggaran pengadilan.
- Mengelola teknologi informasi, jaringan, dan sistem informasi peradilan.
- Menyusun laporan kinerja dan pelaksanaan program.

Jabatan terkait:

- **Kepala Sub Bagian** : Memimpin penyusunan rencana, pengelolaan TI, dan pelaporan.
- **Penelaah Teknis Kebijakan** : Melakukan telaahan teknis untuk penyusunan kebijakan dan program.

11. Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana

- Mengelola administrasi kepegawaian, termasuk pengangkatan, mutasi, dan penilaian kinerja.

- Menata organisasi dan tata laksana pengadilan.
- Mengelola data dan informasi kepegawaian.

12. Sub Bagian Umum dan Keuangan

- Mengurus administrasi umum, perlengkapan, dan pengelolaan sarana prasarana.
- Mengelola anggaran dan laporan keuangan.
- Mengatur layanan operasional dan pemeliharaan fasilitas kantor.

Jabatan terkait:

- **Teknisi Sarana dan Prasarana** : Memelihara, memperbaiki, dan memastikan kelayakan fasilitas.
- **Operator/PTSP** : Memberikan layanan informasi dan administrasi kepada masyarakat melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis kelas 1B yang berjumlah 30orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan status pegawai. Berdasarkan penelitian, karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13 orang	43,34%
Perempuan	17 orang	56,66%
Total	30 orang	100

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 orang (43,34%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (56,66%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sedikit di dominasi perempuan, hal ini menggambarkan perempuan cenderung memilih pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan publik, administrasi, persidangan perkara dan komunikasi, yang merupakan bagian besar dari tugas di Kantor Pengadilan Negeri.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	2 orang	6,66%
26 – 30 Tahun	4 orang	13,34%
31 – 35 Tahun	5 orang	16,66%
36 – 40 Tahun	4 orang	13,34%
41 – 45 Tahun	7 orang	23,33%
> 46 Tahun	8 orang	26,67%
Total	30 orang	100

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B didominasi oleh kelompok usia di atas 46 tahun yaitu sebanyak 8 orang (26,67%), disusul oleh kelompok usia 41–45 tahun sebanyak

7 orang (23,33%). Sementara itu, pegawai dengan usia 31–35 tahun berjumlah 5 orang (16,66%), serta usia 26–30 tahun dan 36–40 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (13,34%). Adapun pegawai dengan usia di bawah 25 tahun merupakan kelompok paling sedikit yaitu hanya 2 orang (6,66%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berada pada rentang usia dewasa hingga menjelang usia pensiun, sehingga dapat diasumsikan bahwa mereka memiliki tingkat kedewasaan, stabilitas emosional, serta pengalaman kerja yang memadai untuk mendukung kinerja lembaga peradilan.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1 Deskripsi Tentang Disiplin Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Untuk dapat mengetahui bagaimana disiplin kerja pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja dengan lima indikator, diantaranya kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan prosedur kerja, efektivitas penggunaan waktu, tidak absen tanpa alasan, dan ketepatan pelaporan kerja. Oleh karena itu, setiap responden yang berjumlah 30 orang masing-masing diberikan 9 pernyataan yang kemudian menggunakan skala likert dengan nilai 1 s/d 5. Pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Kelas Interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Skor terendah : $1 \times 30 = 30$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berikut tabel klasifikasi kriteria penilaian jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
30 – 54	Sangat Tidak Baik
55 – 79	Tidak Baik
80 – 104	Cukup Baik
105 – 129	Baik
130 – 155	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis kelas 1B, maka dapat penulis sajikan hasil angket/kuesioner sebagai berikut:

1. Indikator Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Adapun hasil penelitian mengenai indicator kehadiran dan ketepatan waktu, sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden tentang pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja”

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	13	52	43,33%
	Ragu-Ragu	3	10	30	33,34%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33%
	Jumlah		30	95	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja” adalah sebanyak tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,33% responden menyatakan setuju, 10 orang atau 33,34% responden ragu dengan pendapatnya, dan 6 orang atau 20% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,33% responden sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 95, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu sesuai jadwal kerja pegawai sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mayoritas memilih setuju (43,33%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sudah memiliki kesadaran disiplin waktu yang cukup baik. Dominasi jawaban setuju dapat disebabkan oleh adanya regulasi internal serta

budaya organisasi di lingkungan pengadilan yang menekankan kedisiplinan sebagai bagian penting dari etos kerja aparatur sipil negara. Selain itu, kedisiplinan dalam ketepatan waktu juga erat kaitannya dengan tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang prima, sehingga mayoritas pegawai berusaha menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang ragu (33,34%) dan tidak setuju (23,33%) yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor tertentu, seperti keterlambatan karena alasan pribadi, jarak tempat tinggal, kondisi lalu lintas, atau beban kerja, bisa memengaruhi konsistensi dalam menjaga ketepatan waktu.

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya tidak pernah datang terlambat tanpa alasan yang jelas"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
2	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-Ragu	3	11	33	36,66%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Saya tidak pernah datang terlambat tanpa alasan yang jelas ” adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden

yang menyatakan setuju, 11 orang atau 36,66% responden menyatakan ragu, 6 orang atau 20% responden kurang setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah datang terlambat terhadap tanpa alasan yang jelas.

Terlihat bahwa mayoritas pegawai memilih setuju (40%) dan ragu (36,66%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berusaha mematuhi aturan kedisiplinan dengan tidak datang terlambat, namun masih terdapat keraguan dari sebagian responden. Dominasi jawaban setuju mencerminkan adanya kesadaran pegawai bahwa keterlambatan tanpa alasan yang jelas merupakan bentuk pelanggaran disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja serta citra lembaga peradilan di mata masyarakat. Sementara itu, tingginya persentase jawaban ragu menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa belum sepenuhnya konsisten dalam menjaga kedisiplinan waktu, misalnya karena faktor eksternal seperti kondisi lalu lintas, urusan keluarga mendadak, maupun faktor internal seperti manajemen waktu pribadi yang kurang optimal. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kedisiplinan waktu pegawai berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan agar perilaku datang tepat waktu dapat lebih konsisten.

2. Indikator Kepatuhan Prosedur Kerja

Adapun hasil penelitian mengenai indikator kepatuhan prosedur kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
3	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-ragu	3	11	33	36,66%
	Tidak Setuju	2	7	14	2,34%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
	Jumlah		30	95	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "Saya menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan" adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 11 orang atau 36,66% responden menyatakan ragu-ragu , 7 orang atau 2,34% responden kurang setuju, dan 3 orang atau 6,98% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 95, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup menjalankan tugas sesuai dengan SOP.

Dominasi jawaban setuju mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memahami pentingnya standar operasional prosedur dalam menjaga kualitas dan akurasi pekerjaan, mengingat tugas di lingkungan peradilan menuntut ketelitian, kepatuhan aturan, serta integritas yang tinggi. Namun, tingginya persentase jawaban ragu-ragu dan kurang setuju menandakan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya disiplin dalam mengikuti SOP, yang bisa disebabkan oleh faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya sosialisasi atau pemahaman detail SOP, serta kebiasaan kerja yang belum sepenuhnya terstandarisasi. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa meskipun penerapan SOP di Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sudah cukup baik, masih dibutuhkan peningkatan pengawasan, pelatihan, dan evaluasi agar pelaksanaannya lebih konsisten dan seragam.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menaati semua aturan kerja tanpa terkecuali"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
4	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	11	44	36,66%
	Ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	93	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "Saya menaati semua aturan kerja tanpa terkecuali" adalah sebanyak 11 orang atau 36,66% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan keraguan, 6 orang atau 20% responden tidaks setuju, dan 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 93, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai menaati semua aturan kerja tanpa terkecuali.

Dominasi jawaban ragu-ragu dan setuju menunjukkan bahwa sebagian pegawai menyadari pentingnya menaati aturan kerja, tetapi masih ada keraguan dalam konsistensi penerapannya. Keraguan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman mendetail mengenai seluruh aturan yang berlaku, adanya aturan yang dianggap sulit untuk dijalankan secara penuh, atau adanya kebiasaan kerja yang terkadang membuat pegawai tidak selalu disiplin terhadap setiap peraturan. Sementara itu, adanya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju mengindikasikan bahwa sebagian kecil pegawai merasa kesulitan atau kurang memiliki komitmen penuh dalam menaati semua aturan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan sosialisasi dan penguatan budaya disiplin kerja agar seluruh pegawai dapat lebih konsisten dalam mematuhi setiap aturan yang berlaku di lingkungan Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

3. Efektivitas Penggunaan Waktu

Adapun hasil penelitian mengenai indikator efektivitas penggunaan waktu, sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
5	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	11	44	36,66%
	Ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	93	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya mampu menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda" adalah sebanyak 11 orang atau 36,66% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu, dan 6 orang atau 20% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 93, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda.

Dominasi jawaban ragu dan setuju mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun masih ada keraguan. Hal ini dapat terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, atau situasi tertentu seperti padatnya jadwal sidang dan administrasi, sehingga pegawai merasa tidak selalu mampu menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, meskipun kesadaran disiplin kerja sudah cukup baik, faktor teknis dan beban pekerjaan masih menjadi penyebab munculnya keraguan tersebut.

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menggunakan waktu kerja secara efisien"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
6	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	95	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya menggunakan waktu kerja secara efisien" adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66%

responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 95, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam menggunakan waktu kerja secara efisien.

Dominasi jawaban setuju dan ragu-ragu mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B berusaha menggunakan waktu kerja dengan efisien, namun masih terdapat keraguan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya beban administrasi yang cukup tinggi, prioritas pekerjaan yang mendadak berubah, serta dinamika jadwal sidang yang kadang memengaruhi pengaturan waktu. Dengan demikian, meskipun penggunaan waktu kerja sudah berjalan cukup baik, faktor teknis dan situasional masih menjadi kendala dalam penerapannya secara konsisten.

4. Indikator Tidak Absen Tanpa Alasan

Hasil indikator penelitian mengenai indikator tidak absen tanpa alasan Adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan resmi "

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
7	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	11	44	36,66%
	Ragu-ragu	3	13	39	43,33%
	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%

	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi	Cukup			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan resmi" adalah sebanyak 11 orang atau 36,66% responden yang menyatakan setuju, 13 orang atau 43,33% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik untuk tidak absensi dengan tanpa pemberitahuan resmi.

Fenomena dominasi pada jawaban ragu-ragu menunjukkan bahwa sebagian pegawai sebenarnya berusaha mematuhi aturan absensi, namun masih ada ketidakpastian dalam menyikapi kondisi tertentu. Hal ini bisa muncul karena adanya situasi mendesak seperti urusan keluarga atau alasan kesehatan yang kadang tidak sempat dilaporkan secara resmi, atau adanya anggapan bahwa absensi sesekali tanpa pemberitahuan bukanlah hal yang terlalu krusial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap prosedur absensi di Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B tergolong cukup baik, tetapi masih perlu penekanan disiplin agar aturan dapat dijalankan lebih konsisten.

5. Indikator Ketepatan Laporan Kerja

Adapun hasil indikator penelitian mengenai indikator tidak absen tanpa alasan Adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menyusun laporan kerja secara tepat waktu "

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
8	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	11	44	36,66%
	Ragu-ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	7	14	23,34%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya menyusun laporan kerja secara tepat waktu" adalah sebanyak 11 orang atau 36,66% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu-ragu, dan 7 orang atau 23,34% responden tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik untuk menyusun laporan kerja secara tepat waktu.

Dominasi jawaban ragu-ragu memberi gambaran bahwa sebagian pegawai mungkin belum sepenuhnya konsisten dalam ketepatan waktu penyusunan laporan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor beban kerja yang menumpuk, keterbatasan waktu, ataupun kebiasaan menunda dalam penyelesaian dokumen administrasi. Sementara sebagian lainnya sudah berusaha tepat waktu, meskipun belum menjadi kebiasaan menyeluruh. Dengan demikian, disiplin dalam penyusunan laporan di Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar tidak hanya sebatas cukup melainkan menjadi baik atau sangat baik.

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Laporan kerja saya disusun secara lengkap dan sesuai prosedur"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
9	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	11	44	36,66%
	Ragu-ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	93	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya laporan kerja saya disusun secara lengkap dan sesuai prosedur" adalah sebanyak 11 orang atau 36,66%

responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 93, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.3. Maka, ini menunjukkan bahwa laporan kerja cukup baik disusun secara lengkap dan sesuai prosedur.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai belum sepenuhnya yakin atau konsisten dalam menyusun laporan secara lengkap dan sesuai prosedur. Keraguan yang dominan bisa muncul karena adanya perbedaan pemahaman terhadap prosedur pelaporan, keterbatasan waktu penyusunan, ataupun kurangnya ketelitian dalam melengkapi dokumen. Meski demikian, adanya persentase yang cukup besar pada jawaban setuju menunjukkan bahwa sebagian pegawai sudah berusaha menerapkan prosedur dengan baik, hanya saja penerapan tersebut belum merata di semua pegawai.

Adapun hasil rekapitulasi data jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor Ideal	Total Skor	Skor Rata-rata

Kehadiran & Ketepatan Waktu				
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	5 x 30 = 150	95	94,5
2.	Saya tidak pernah datang terlambat tanpa alasan yang jelas	5 x 30 = 150	94	
Kepatuhan Prosedur Kerja				
3.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan	5 x 30 = 150	95	94
4.	Saya menaati semua tauran kerja tanpa terkecuali	5 x 30 = 150	93	
Efektivitas Penggunaan Waktu				
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda	5 x 30 = 150	93	94
6.	Saya menggunakan waktu kerja secara efisien	5 x 30 = 150	95	
Tidak Absen Tanpa Alasan				
7.	Saya tidak pernah absen tanpa pemberitahuan resmi	5 x 30 = 150	94	94
Ketepatan Pelaporan Kerja				
8.	Saya menyusun laporan kerja secara tepat waktu	5 x 30 = 150	94	93,5
9.	Laporan kerja saya disusun secara lengkap dan sesuai prosedur	5 x 30 = 150	93	

Total	1.350	846	470
Rata-rata	150	94	94

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 Rekapitulasi hasil jawaban responden tentang variabel disiplin kerja pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Klas 1B diperoleh skor 846 atau jika di rata-rata kan sebesar 94. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah kehadiran dan ketepatan waktu dengan perolehan skor rata-rata 94,5. Sedangkan indikator yang terendah adalah ketepatan laporan kerja dengan skor rata-rata sebesar 93,5. Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

Kelas Interval = 5

Perhitungan skor tertinggi = $5 \times 30 \times 9 = 1350$

Perhitungan skor terendah = $1 \times 30 \times 9 = 270$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{1350 - 270}{5} = 216$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka penulis sajikan tabel interval berikut:

Tabel 4. 14
Pedoman Interpretasi Tentang Disiplin Kerja

Interval	Kriteria Penilaian
270 - 486	Sangat Tidak Baik
487 - 703	Tidak Baik
704 - 920	Cukup Baik
921 - 1137	Baik
1138 - 1354	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B termasuk dalam kriteria penilaian cukup baik, karena memperoleh skor 846 yaitu berada antara interval 704-920. Capaian ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai telah menerapkan disiplin kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan agar dapat mencapai kategori yang lebih tinggi.

4.1.3.2 Deskripsi Tentang Kecerdasan Emosional pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Menurut Goleman (1995) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Untuk dapat mengetahui bagaimana kecerdasan emosional pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel kecerdasan emosional dengan lima indikator, diantaranya kesadaran diri, pengetahuan diri, empati, motivasi internal, dan keterampilan sosial. Oleh karena itu, setiap responden yang berjumlah 30 orang masing-masing diberikan 9 pernyataan yang kemudian menggunakan skala likert dengan nilai 1 s/d 5. Pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Kelas Interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Skor terendah : $1 \times 30 = 30$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berikut tabel klasifikasi kriteria penilaian jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
30 – 54	Sangat Tidak Baik
55 – 79	Tidak Baik
80 – 104	Cukup Baik
105 – 129	Baik
130 – 155	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis kelas 1B, maka dapat penulis sajikan hasil angket/kuesioner sebagai berikut:

1. Indikator Kesadaran Diri

Adapun hasil penelitian mengenai indikator kesadaran diri, sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Tanggapan Responden tentang pernyataan “Saya mengenali perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi kerja”

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	17	68	56,66 %
	Ragu-Ragu	3	6	18	20%

	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	99	100%
	Interpretasi	Cukup Baik			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Saya mengenali perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi kerja” adalah sebanyak 17 orang atau 56,66% responden menyatakan setuju, 6 orang atau 20% responden ragu dengan pendapatnya, dan 6 orang atau 20% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,33% responden sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 99, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan para pegawai cukup baik dalam mengenali diri sendiri dalam berbagai situasi kerja.

Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengenali dan memahami emosi pribadi sudah berjalan cukup memadai. Dominasi jawaban "setuju" dapat terjadi karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran emosional yang cukup, sehingga mereka bisa menilai dan memahami kondisi perasaannya ketika menghadapi situasi kerja yang beragam. Namun, adanya persentase responden yang masih ragu maupun tidak setuju menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki tingkat kesadaran diri yang konsisten, sehingga pada situa

Tabel 4. 17
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menyadari dampak emosi saya terhadap cara saya bekerja"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
2	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	16	64	53,33%
	Ragu-Ragu	3	7	21	23,33%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	98	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Saya menyadari dampak emosi saya terhadap cara saya bekerja ” adalah sebanyak 16 orang atau 53,33% responden yang menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% responden menyatakan ragu, 6 orang atau 20% responden kurang setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 98, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup menyadari dampak emosional saat bekerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kesadaran emosional yang cukup dalam kaitannya dengan pekerjaan. Jawaban dominan "setuju" menunjukkan bahwa banyak pegawai memahami

bagaimana kondisi emosinya dapat memengaruhi kinerja, baik dalam hal produktivitas maupun hubungan dengan rekan kerja. Namun demikian, adanya responden yang ragu hingga tidak setuju menandakan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mampu menghubungkan emosi pribadi dengan hasil kerja, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pelatihan pengelolaan emosi atau pengalaman dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Indikator Pengaturan Diri

Adapun hasil penelitian mengenai indikator pengaturan diri, sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya dapat tetap tenang meski sedang dalam tekanan pekerjaan"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
3	Sangat setuju	5	1	5	3,34%
	Setuju	4	16	64	53,32%
	Ragu-ragu	3	6	18	20%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	100	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "dapat tetap tenang meski sedang dalam tekanan pekerjaan" adalah sebanyak 1 orang atau 3,34% responden

yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 53,32% responden menyatakan setuju, 6 orang atau 20% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden kurang setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 100, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup baik dalam menjaga ketenangan emosi meskipun dalam tekanan pekerjaan.

Dominasi jawaban setuju menggambarkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kematangan emosional yang memadai dalam menghadapi situasi kerja yang menekan. Hal ini bisa disebabkan oleh pengalaman kerja serta tuntutan profesionalisme yang mengharuskan pegawai tetap tenang agar penyelesaian tugas berjalan efektif. Namun, masih adanya responden yang ragu hingga tidak setuju mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai memiliki tingkat pengendalian emosi yang stabil, kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, perbedaan kapasitas individu dalam mengelola stres, atau kurangnya dukungan lingkungan kerja.

Tabel 4. 19
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya mampu mengontrol emosi negatif di lingkungan kerja"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
4	Sangat setuju	5	1	5	3,34%
	Setuju	4	15	60	50%
	Ragu	3	7	21	23,33%

	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,66%
	Jumlah		30	98	100%
	Interpretasi	Cukup Baik			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "Saya mampu mengontrol emosi negatif di lingkungan kerja" adalah sebanyak 1 orang atau 3,34% responden yang menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66% responden kurang setuju, dan 2 orang atau 6,66% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 98, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup baik dalam mengontrol emosi negatif saat di lingkungan kerja.

Tingginya persentase jawaban setuju menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki kesadaran serta keterampilan dalam mengendalikan emosi negatif, sehingga kondisi kerja dapat tetap berjalan kondusif. Hal ini dapat dipengaruhi oleh adanya tuntutan profesionalisme serta kebiasaan bekerja di lingkungan yang menuntut objektivitas tinggi. Meski demikian, keberadaan responden yang ragu hingga tidak setuju mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang menghadapi kendala dalam mengelola emosi negatif, kemungkinan

karena faktor stres kerja, beban tanggung jawab, atau dinamika hubungan antarpegawai.

3. Empati

Adapun hasil penelitian mengenai indikator empati, sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya bisa memahami perasaan rekan kerja"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
5	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	16	64	53,33%
	Ragu	3	7	21	23,33%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	98	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya bisa memahami perasaan rekan kerja" adalah sebanyak 16 orang atau 53,33% responden yang menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% responden menyatakan ragu, dan 6 orang atau 20% responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 98, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-

104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memahami perasaan teman kerjanya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menunjukkan empati terhadap sesama rekan kerja sudah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Dukungan emosional antarpegawai sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, namun adanya sebagian responden yang ragu hingga tidak setuju menandakan masih terdapat keterbatasan dalam membangun sensitivitas sosial. Faktor penyebabnya bisa berasal dari perbedaan karakter individu, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya komunikasi interpersonal yang efektif.

Tabel 4. 21
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya memberikan respon tepat terhadap kondisi emosional orang lain"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
6	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	15	60	50%
	Ragu-ragu	3	8	24	26,66%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	97	100%
	Interpretasi	Cukup			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya memberikan respon tepat

terhadap kondisi emosional orang lain" adalah sebanyak 15 orang atau 50% responden yang menyatakan setuju, 8 orang atau 26,66% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 97, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memberikan respon tepat terhadap kondisi emosional orang lain.

Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kemampuan empati dalam berinteraksi dengan rekan kerja, meskipun masih terdapat sejumlah responden yang merasa belum sepenuhnya mampu merespons dengan baik situasi emosional orang lain. Kondisi ini dapat disebabkan oleh perbedaan pengalaman, gaya komunikasi, maupun tekanan pekerjaan yang membuat sensitivitas sosial tidak selalu konsisten. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai di lingkungan Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sudah cukup baik dalam menyesuaikan respon emosional, meski pengembangan lebih lanjut tetap dibutuhkan agar hubungan kerja dapat semakin harmonis dan produktif.

4. Indikator Motivasi Internal

Hasil indikator penelitian mengenai indikator motivasi internal adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 22
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh "

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
7	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	15	60	50%
	Ragu-ragu	3	7	21	23,33%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,64%
	Jumlah		30	95	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh" adalah sebanyak 15 orang atau 50 % responden yang menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden tidak setuju, dan 2 orang atau 6,64% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 95, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik untuk mendorong diri guna menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kecenderungan motivasi internal yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Namun, masih terdapat sebagian pegawai yang merasa belum sepenuhnya mampu bekerja

tanpa dorongan atau instruksi dari atasan, yang bisa jadi dipengaruhi oleh faktor kebiasaan kerja, tingkat tanggung jawab, atau gaya kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B pada umumnya telah menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan, meskipun penguatan budaya kerja mandiri masih perlu ditingkatkan agar hasilnya lebih optimal.

Tabel 4. 23
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
8	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	16	64	53,33%
	Ragu-ragu	3	7	21	23,33%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	98	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan" adalah sebanyak 16 orang atau 53,33% responden yang menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 98, yang berada dalam kategori cukup

baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa para pegawai tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan.

Dominasi jawaban setuju menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi intrinsik yang baik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk tetap berkomitmen menyelesaikan pekerjaan meski ada tantangan. Faktor yang dapat mendukung hal ini antara lain rasa tanggung jawab, budaya kerja organisasi yang menekankan disiplin dan profesionalitas, serta adanya tujuan kerja yang jelas. Namun, masih adanya responden yang ragu atau tidak setuju mengindikasikan bahwa beberapa pegawai merasa kurang mendapat dukungan, baik dari lingkungan kerja maupun dari kondisi pribadi, untuk menjaga semangat konsisten dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup mampu menjaga semangat kerja dalam menghadapi tantangan, meskipun peningkatan motivasi dan dukungan kerja tetap diperlukan agar mayoritas pegawai mampu mempertahankan kinerja optimal di berbagai situasi.

5. Indikator Keterampilan Sosial

Adapun hasil indikator penelitian mengenai indikator keterampilan sosial adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 24
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja "

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
9	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	17	44	56,66%

	Ragu-ragu	3	6	36	20%
	Tidak Setuju	2	6	14	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	0	3,34%
	Jumlah		30	99	100%
	Interpretasi	Cukup			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja" adalah sebanyak 17 orang atau 56,66% responden yang menyatakan setuju, 6 orang atau 20% responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 20% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 99, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.15. Maka, ini menunjukkan bahwa para pegawai cukup baik untuk menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Dominasi jawaban setuju menunjukkan bahwa pegawai umumnya menyadari pentingnya kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas, meski masih ada kendala komunikasi atau perbedaan gaya kerja. Dengan demikian, pegawai dinilai cukup baik dalam menjalin kerja sama, namun tetap perlu peningkatan untuk memperkuat sinergi.

Adapun hasil rekapitulasi data jawaban responden mengenai variabel Kecerdasan Emosional pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, sebagai berikut:

Tabel 4. 25
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (12)				
No	Pernyataan	Skor Ideal	Total Skor	Skor Rata-rata
Kesadaran Diri				
1.	Saya mengenali perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi kerja	5 x 30 = 150	99	98,5
2.	Saya menyadari dampak emosi saya terhadap cara saya bekerja	5 x 30 = 150	98	
Pengaturan Diri				
3.	Saya dapat tetap tenang meski sedang dalam tekanan pekerjaan	5 x 30 = 150	100	99
4.	Saya mampu mengontrol emosi negatif di lingkungan kerja	5 x 30 = 150	98	
Empati				
5.	Saya bisa memahami perasaan rekan kerja	5 x 30 = 150	98	97,5
6.	Saya memberikan respon yang tepat terhadap kondisi emosional orang lain	5 x 30 = 150	97	

Motivasi Internal				
7.	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh	5 x 30 = 150	95	96,5
8	Saya tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan	5 x 30 = 150	98	
Keterampilan Sosial				
9.	Saya mampu menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja	5 x 30 = 150	99	99
Total		1.350	882	490,5
Rata-rata		150	98	98

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.25 Rekapitulasi hasil jawaban responden tentang variabel kecerdasan emosional pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Klas 1B diperoleh skor 882 atau jika di rata-rata kan sebesar 98. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah pengaturan diri dan keterampilan sosial dengan perolehan skor rata-rata 99. Sedangkan indikator yang terendah adalah motivasi internal dengan skor rata-rata sebesar 96,5. Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

Kelas Interval = 5

Perhitungan skor tertinggi = $5 \times 30 \times 9 = 1350$

Perhitungan skor terendah = $1 \times 30 \times 9 = 270$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{1350 - 270}{5} = 216$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka penulis sajikan tabel interval berikut:

Tabel 4. 26
Pedoman Interpretasi Tentang Kecerdasan Emosional

Interval	Kriteria Penilaian
270 - 486	Sangat Tidak Baik
487 - 703	Tidak Baik
704 - 920	Cukup Baik
921 - 1137	Baik
1138 - 1354	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B termasuk dalam kriteria penilaian cukup baik, karena memperoleh skor 882 yaitu berada antara interval 704-920. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu mengenali dan mengendalikan emosi, menjaga motivasi, serta menjalin hubungan kerja yang baik, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang menunjukkan keraguan atau kurang konsisten sehingga kecerdasan emosional belum sepenuhnya optimal.

4.1.3.3 Deskripsi Tentang Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri

Ciamis kelas 1B

Menurut Robinson & Judge (2019) kinerja pegawai adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, yang dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga mencerminkan

sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat mengetahui bagaimana kinerja pada pegawai kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai dengan tiga indikator, diantaranya hasil kerja, perilaku kerja, dan kompetensi kerja. Oleh karena itu, setiap responden yang berjumlah 30 orang masing-masing diberikan 9 pernyataan yang kemudian menggunakan skala likert dengan nilai 1 s/d 5. Pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Kelas Interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Skor terendah : $1 \times 30 = 30$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Berikut tabel klasifikasi kriteria penilaian jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
30 – 54	Sangat Tidak Baik
55 – 79	Tidak Baik
80 – 104	Cukup Baik
105 – 129	Baik
130 – 155	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis kelas 1B, maka dapat penulis sajikan hasil angket/kuesioner sebagai berikut:

1. Indikator Hasil Kerja

Adapun hasil penelitian mengenai indikator hasil kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Tanggapan Responden tentang pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target”

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-Ragu	3	10	30	33,34%
	Tidak Setuju	2	8	16	26,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target” adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden menyatakan setuju, 10 orang atau 33,34% responden ragu dengan pendapatnya, dan 8 orang atau 26,66% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24.

Maka, ini menunjukkan bahwa para pegawai cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Alasan dominannya jawaban *setuju* kemungkinan karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran akan tanggung jawab dan disiplin kerja, namun masih terdapat yang ragu atau tidak setuju karena adanya kendala beban kerja dan keterbatasan waktu yang memengaruhi pencapaian target.

Tabel 4. 29
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan harapan organisasi"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
2	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-Ragu	3	10	30	33,34%
	Tidak Setuju	2	7	12	23,32%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	93	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai “Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan harapan organisasi ” adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 33,34% responden menyatakan ragu, 7 orang atau 23,32% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh

skor sebesar 93, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai sudah cukup sesuai dengan harapan organisasi. Alasan dominannya jawaban *setuju* kemungkinan karena pegawai berusaha menyesuaikan kinerja dengan standar yang ditetapkan organisasi, meskipun masih ada sebagian yang ragu atau tidak setuju akibat perbedaan persepsi mengenai standar kualitas dan keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

2. Indikator Perilaku Kerja

Adapun hasil penelitian mengenai indikator perilaku kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya bersikap profesional dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
3	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-ragu	3	10	30	33,34%
	Tidak Setuju	2	8	16	26,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "Saya bersikap profesional dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan" adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 33,34% responden menyatakan ragu-ragu, dan 8 orang atau 26,66% responden tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup baik dalam bersikap profesional dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup baik dalam bersikap profesional dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Alasan utamanya, sebagian besar pegawai sudah berupaya menjalankan tugas sesuai aturan, meskipun masih ada keraguan dan ketidaksetujuan yang mengindikasikan perlunya peningkatan konsistensi dan komitmen terhadap standar profesionalisme kerja.

Tabel 4. 31
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya menjaga kedisiplinan dan etika selama bekerja"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
4	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	13	52	43,33%
	Ragu	3	10	36	33,34%
	Tidak Setuju	2	7	14	23,33%

	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		30	96	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "Saya menjaga kedisiplinan dan etika selama bekerja" adalah sebanyak 13 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 33,34% responden menyatakan keraguan, dan 7 orang atau 23,33% responden tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai menjaga kedisiplinan dan etika selama bekerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin dan etika di lingkungan kerja belum sepenuhnya konsisten. Faktor penyebabnya bisa berkaitan dengan perbedaan pemahaman individu mengenai standar etika kerja, adanya pengaruh lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun beban tugas yang membuat sebagian pegawai sulit menjaga kedisiplinan secara optimal. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa meskipun kecenderungan pegawai untuk menjaga disiplin dan etika sudah cukup baik, masih diperlukan upaya peningkatan melalui pembinaan, pengawasan, serta pemberian contoh langsung dari pimpinan. Upaya ini penting agar kedisiplinan dan etika kerja bukan hanya dipahami, tetapi juga benar-benar menjadi budaya kerja yang melekat pada diri setiap pegawai.

Tabel 4. 32
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
5	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	13	52	43,33%
	Ragu	3	11	33	36,64%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		30	97	100%
	Interpretasi		Cukup Baik		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan" adalah sebanyak 13 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 11 orang atau 36,64% responden menyatakan ragu, dan 6 orang atau 20% responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 97, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam berinisiasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam berinisiatif sudah cukup baik, namun belum konsisten di seluruh jajaran. Agar budaya kerja proaktif semakin berkembang, diperlukan dorongan berupa motivasi, penghargaan terhadap pegawai yang berinisiatif, serta penciptaan

lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap gagasan dan tindakan mandiri. Dengan begitu, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya muncul dari sebagian pegawai saja, tetapi menjadi nilai bersama yang terinternalisasi di dalam organisasi.

3. Indikator Kompetensi Kerja

Adapun hasil indikator penelitian mengenai kompetensi kerja, Adalah sebagai berikut

Tabel 4. 33
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya memahami tugas dan tanggungjawab dengan baik"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
6	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-ragu	3	12	36	40%
	Tidak Setuju	2	6	12	20%
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		30	96	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik" adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu-ragu, dan 6 orang atau 20% responden tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 96, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan

interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memahami tugas dan tanggung jawab.

Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dapat dikategorikan cukup baik, konsistensi antarpegawai masih perlu ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan organisasi antara lain melalui pemberian arahan yang lebih jelas dari pimpinan, pembagian kerja yang lebih terstruktur, serta pelatihan atau briefing rutin agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai ruang lingkup pekerjaannya. Dengan langkah tersebut, maka tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab diharapkan dapat meningkat dari kategori cukup baik menuju kategori baik bahkan sangat baik.

Tabel 4. 34
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas "

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
7	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	12	48	40%
	Ragu-ragu	3	12	39	40%
	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	95	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas" adalah sebanyak 12 orang atau 40% responden yang menyatakan setuju, 12 orang atau 40% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 3,34% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 95, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.324. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik dalam memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun keterampilan pegawai sudah cukup baik, organisasi masih perlu meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan teknis, workshop, atau pembinaan secara berkelanjutan. Dengan adanya peningkatan keterampilan yang lebih merata, maka pegawai tidak hanya akan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Tabel 4. 35
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya terus mengembangkan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan saya"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
8	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	13	52	43,33%
	Ragu-ragu	3	11	33	36,66%

	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,34%
	Jumlah		30	96	100%
	Interpretasi	Cukup			

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya terus mengembangkan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan saya" adalah sebanyak 13 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 11 orang atau 36,66% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66% responden tidak setuju dan 1 orang atau 3,34% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 96, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24. Maka, ini menunjukkan bahwa pegawai cukup baik untuk terus mengembangkan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaannya.

Dengan demikian, meskipun secara umum penilaian berada pada kategori cukup baik, hasil ini menunjukkan adanya ruang yang luas untuk perbaikan. Organisasi dapat mengambil langkah strategis, seperti mendorong budaya belajar, memberikan kesempatan lebih besar mengikuti pelatihan, serta menyediakan sumber daya yang mendukung pengembangan diri. Upaya tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan pengetahuan individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 4. 36
Tanggapan Responden tentang pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien"

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
9	Sangat setuju	5	0	0	0%
	Setuju	4	13	52	43,33%
	Ragu-ragu	3	10	30	33,34%
	Tidak Setuju	2	5	10	16,66%
	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,66%
	Jumlah		30	94	100%
	Interpretasi		Cukup		

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.36 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 orang responden yang mempunyai tanggapan mengenai "saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien" adalah sebanyak 13 orang atau 43,33% responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 33,340% responden menyatakan ragu-ragu, 5 orang atau 16,66% responden tidak setuju, dan 1 orang atau 6,66% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh skor sebesar 94, yang berada dalam kategori cukup baik berdasarkan interval 80-104 sesuai pedoman interpretasi pada tabel 4.24 Maka, ini menunjukkan bahwa pekerja cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan yang positif terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien, meskipun tingkat persetujuan yang diperoleh masih berada

dalam kategori *cukup baik*. Hal ini dapat terjadi karena meskipun responden merasa mampu bekerja mandiri, masih terdapat keraguan dari sebagian lainnya yang menandakan adanya faktor-faktor penghambat, seperti keterbatasan pengalaman, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya dukungan sarana kerja. Dengan demikian, kategori “cukup baik” mencerminkan bahwa kemandirian dan efisiensi dalam bekerja sudah ada, namun masih perlu peningkatan konsistensi dan penguatan keterampilan

Adapun hasil rekapitulasi data jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, sebagai berikut:

Tabel 4. 37
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor Ideal	Total Skor	Skor Rata-rata
Hasil Kerja				
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	5 x 30 = 150	94	93,5
2.	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan harapan organisasi	5 x 30 = 150	93	
Perilaku Kerja				
3.	Saya bersikap profesional dan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan	5 x 30 = 150	94	95,6

4.	Saya menjaga kedisiplinan dan etika selama bekerja	5 x 30 = 150	96	
5	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	5 x 30 = 150	97	
Kompetensi Kerja				
6.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik	5 x 30 = 150	96	95,2
7.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas	5 x 30 = 150	95	
8.	Saya terus mengembangkan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan saya	5 x 30 = 150	96	
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	5 x 30 = 150	94	
Total		1.350	855	284,3
Rata-rata		150	95	94

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.37 Rekapitulasi hasil jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Klas 1B diperoleh skor 855 atau jika di rata-rata kan sebesar 94. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah perilaku kerja dengan perolehan skor rata-rata 95,6. Sedangkan indikator yang terendah adalah hasil

kerja dengan skor rata-rata sebesar 93,5. Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

Kelas Interval = 5

Perhitungan skor tertinggi = $5 \times 30 \times 9 = 1350$

Perhitungan skor terendah = $1 \times 30 \times 9 = 270$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{1350 - 270}{5} = 216$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka penulis sajikan tabel interval berikut:

Tabel 4. 38
Pedoman Interpretasi Tentang Kinerja Pegawai

Interval	Kriteria Penilaian
270 - 486	Sangat Tidak Baik
487 - 703	Tidak Baik
704 - 920	Cukup Baik
921 - 1137	Baik
1138 - 1354	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B termasuk dalam kriteria penilaian cukup baik, karena memperoleh skor 855 yaitu berada antara interval 704-920. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai telah memenuhi sebagian besar indikator penilaian yang ditetapkan, meskipun belum menunjukkan hasil yang maksimal. Kondisi ini bisa diartikan bahwa pegawai telah memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas, namun masih terdapat ruang perbaikan, baik dari sisi efektivitas kerja, koordinasi antarbagian, maupun konsistensi pencapaian target.

Oleh karena itu, kategori cukup baik menjadi refleksi bahwa kinerja sudah berjalan sesuai harapan, namun belum mencapai tingkat yang optimal.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, dilakukan beberapa bentuk analisis statistik. Analisis yang diguna

kan meliputi analisis korelasi sederhana untuk melihat hubungan antar variabel, analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut. Data yang digunakan dalam analisis ini merupakan data variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 39
Tabulasi Data Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dari Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

No.	X_1	Y	X_1^2	Y^2	$X_1.Y$
1.	27	27	729	729	729
2.	27	27	729	729	729
3.	36	36	1296	1296	1296
4.	27	27	729	729	729
5.	36	36	1296	1296	1296
6.	18	18	324	324	324
7.	36	36	1296	1296	1296
8.	18	18	324	324	324
9.	27	27	729	729	729

10.	27	27	729	729	729
11.	36	36	1296	1296	1296
12.	36	36	1296	1296	1296
13.	27	27	729	729	729
14.	36	36	1296	1296	1296
15.	27	36	729	1296	972
16.	18	18	324	324	324
17.	36	36	1296	1296	1296
18.	18	18	324	324	324
19.	27	27	729	729	729
20.	36	36	1296	1296	1296
21.	27	27	729	729	729
22.	36	36	1296	1296	1296
23.	27	27	729	729	729
24.	36	36	1296	1296	1296
25.	18	18	324	324	324
26.	27	27	729	729	729
27.	36	36	1296	1296	1296
28.	9	9	81	81	81
29.	36	36	1296	1296	1296
30.	18	18	324	324	324

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

1. Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, digunakan analisis korelasi sederhana. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

N = Banyaknya sample atau responden

X = Variabel independen (prediktor)

Y = Variabel dependen (outcome)

r = Angka indeks korelasi “ r ” person product moment

$\sum_x$ = Jumlah skor variabel X

$\sum_y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan variabel Y

Sugiyono (2013: 184) berpendapat bahwa: “Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien”.

Tabel 4. 40
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013 : 184).

Perhitungan Koefisien Kolerasi Sederhana Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), adalah :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{30(25839) - (846)(855)}{\sqrt{\{(30.25596) - (715716)\}\{(30.26163) - (731025)\}}} \\
 &= \frac{775170 - 723330}{\sqrt{\{767880 - 715716\}\{784890 - 731025\}}} \\
 &= \frac{51840}{\sqrt{(52164)(53865)}} \\
 &= \frac{51840}{\sqrt{2809813860}} \\
 &= 0,978
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,978 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai korelasi tersebut berada dalam rentang 0,800 – 1,000 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.2, yang mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai r yang positif mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta untuk mengidentifikasi pengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel independen tersebut, digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2013 : 184).

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Kolerasi

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

Adapun perhitungan koefisien determinasi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,978)^2 \times 100\% \\ &= 0,956 \times 100\% \\ &= 95.6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B adalah sebesar 95,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 4,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Rumus untuk menghitung t adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,978\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,978^2}} \\
 &= \frac{0,978(5,291)}{\sqrt{1-0,956}} \\
 &= \frac{5,174}{\sqrt{0,044}} \\
 &= 24,792
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 24,792. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ = $30 - 2$ = 28. Berdasarkan distribusi t , diperoleh t_{tabel} sebesar 1,701. Karena t_{hitung} (24,792) > t_{tabel} (1,701), maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya,

terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

4.1.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, dilakukan beberapa bentuk analisis statistik. Analisis yang digunakan meliputi analisis korelasi sederhana untuk melihat hubungan antar variabel, analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut. Data yang digunakan dalam analisis ini merupakan data variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh dari Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 41
Tabulasi Data Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada dari Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

No.	X_1	Y	X_1^2	Y^2	$X_1.Y$
1.	36	27	1296	729	972
2.	36	27	1296	729	972
3.	36	36	1296	1296	1296
4.	27	27	729	729	729
5.	36	36	1296	1296	1296
6.	18	18	324	324	324
7.	36	36	1296	1296	1296
8.	18	18	324	324	324
9.	27	27	729	729	729

10.	27	27	729	729	729
11.	36	36	1296	1296	1296
12.	36	36	1296	1296	1296
13.	27	27	729	729	729
14.	36	36	1296	1296	1296
15.	36	36	1296	1296	1296
16.	18	18	324	324	324
17.	36	36	1296	1296	1296
18.	18	18	324	324	324
19.	27	27	729	729	729
20.	36	36	1296	1296	1296
21.	27	27	729	729	729
22.	36	36	1296	1296	1296
23.	27	27	729	729	729
24.	36	36	1296	1296	1296
25.	18	18	324	324	324
26.	36	27	1296	729	972
27.	36	36	1296	1296	1296
28.	9	9	81	81	81
29.	36	36	1296	1296	1296
30.	18	18	324	324	324

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

1. Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, digunakan analisis korelasi sederhana. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

N = Banyaknya sample atau responden

X = Variabel independen (prediktor)

Y = Variabel dependen (outcome)

r = Angka indeks korelasi “r” person product moment

$\sum_x$ = Jumlah skor variabel X

$\sum_y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan variabel Y

Sugiyono (2013 : 184) berpendapat bahwa: “Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien”.

Tabel 4. 42
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013 : 184).

Perhitungan Koefisien Kolerasi Sederhana Kecerdasan Emosional (X_2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y), adalah :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{30(26892) - (882)(855)}{\sqrt{\{(30.27864) - (777924)\}\{(30.26163) - (731025)\}}} \\
 &= \frac{806760 - 754110}{\sqrt{\{835920 - 777924\}\{784890 - 731025\}}} \\
 &= \frac{52650}{\sqrt{(52164)(53865)}} \\
 &= \frac{52650}{\sqrt{2809813860}} \\
 &= 0,942
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,942 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dan

Kinerja Pegawai. Nilai korelasi tersebut berada dalam rentang 0,800 – 1,000 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.4, yang mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai r yang positif mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai, serta untuk mengidentifikasi pengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel independen tersebut, digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2013 : 184).

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Kolerasi

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

Adapun perhitungan koefisien determinasi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,942)^2 \times 100\% \\ &= 0,887 \times 100\% \\ &= 88.7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor

Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B adalah sebesar 88,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Rumus untuk menghitung t adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,942\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,942^2}} \\
 &= \frac{0,942(5,291)}{\sqrt{1-0,887}} \\
 &= \frac{4,985}{\sqrt{0,113}} \\
 &= 14,851
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,851. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emoisonal (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2 = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan distribusi t , diperoleh t_{tabel} sebesar 1,701. Karena $t_{hitung} (14,851) > t_{tabel} (1,701)$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emoisonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

4.1.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

Untuk menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan serangkaian analisis data yang meliputi regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, serta uji signifikansi melalui uji F.

Tabel 4. 43
Tabulasi Displin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
1.	27	36	27	729	1296	729	729	972	972
2.	27	36	27	729	1296	729	729	972	972
3.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
4.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
5.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
6.	18	18	18	324	324	324	324	324	324
7.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
8.	18	18	18	324	324	324	324	324	324
9.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
10.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
11.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
12.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
13.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
14.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
15.	27	36	36	729	1296	1296	972	1296	972
16.	18	18	18	324	324	324	324	324	324
17.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
18.	18	18	18	324	324	324	324	324	324
19.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
20.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
21.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
22.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
23.	27	27	27	729	729	729	729	729	729
24.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
25.	18	18	18	324	324	324	324	324	324

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
26.	27	36	27	729	1296	729	729	972	972
27.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
28.	9	9	9	81	81	81	81	81	81
29.	36	36	36	1296	1296	1296	1296	1296	1296
30.	18	18	18	324	324	324	324	324	324
Σ	846	882	855	25596	27864	26163	25839	26892	26568

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengukur tingkat atau kekuatan hubungan antara variabel X₁ (Disiplin Kerja) dan variabel X₂ (Kecerdasan Emosional) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) secara simultan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan rumus statistik sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

α = Nilai Konstanta harga Y jika X = 0
 b : Koefisien Regresi (Nilai pengaruh, yaitu suatu bilangan yang menunjukkan pengaruh X₁ (Disiplin Kerja) dan X₂ (Kecerdasan Emosional) terhadap Y (Kinerja Pegawai))

b_1 = Koefisien Regresi Pertama

b_2 = Koefisien Regresi Kedua

X₁ = Variabel Independen Pertama (Kinerja Pegawai)

X₂ = Variabel Independen Kedua (Kecerdasan Emosional)

e = *Error terms* (variabel gangguan)

Masukkan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus:

$$a. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} = 25596 - \frac{(846)^2}{30} = 1738,8$$

$$b. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} = 27864 - \frac{(882)^2}{30} = 1933,2$$

$$c. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} = 26163 - \frac{(855)^2}{30} = 1795,5$$

$$d. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} = 25839 - \frac{(846)(855)}{30} = 1728,0$$

$$e. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} = 26892 - \frac{(882)(855)}{30} = 1755,0$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} = 26568 - \frac{(846)(882)}{30} = 1695,6$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b_1 , b_2 , dan α :

$$\begin{aligned} a. \quad b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} = \frac{(1933,2)(1728,0) - (1695,6)(1755,0)}{(1738,8)(1933,2) - (1695,6)^2} \\ &= \frac{3340569,6 - 2975778,0}{3361448,16 - 2875059,36} \\ &= \frac{364791,6}{486338,8} \\ &= 0,750 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b. \quad b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} = \frac{(1738,8)(1755,0) - (1695,6)(1728,0)}{(1738,8)(1933,2) - (1695,6)^2} \\ &= \frac{3051594,0 - 2975778,0}{3361448,16 - 2875059,36} \\ &= \frac{75816,0}{486338,8} \\ &= 0,250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} c. \quad \alpha &= \frac{\sum y}{n} - b_1 \frac{\sum x_1}{n} - b_2 \frac{\sum x_2}{n} \\ &= \frac{855}{30} - 0,750 \left(\frac{846}{30} \right) - 0,250 \left(\frac{882}{30} \right) \end{aligned}$$

$$= \frac{855 - 634,5 - 220,5}{30}$$

$$= 0,0000000000000007473 \text{ atau } 7,473E^{-15}$$

d. $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 7,473E^{-15} + 0,750X_1 + 0,250X_2 + e$$

Dari perhitungan persamaan diatas menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,750, dan setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 (Kecerdasan Emosional) akan meningkatkan Y sebesar 0,250. Nilai konstanta $7,473E^{-15}$ atau 0,0000000000000007473 dapat dibulatkan menjadi 0,000, sehingga secara praktis dapat diartikan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai nol, maka nilai Y mendekati nol.

2. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengukur tingkat keeratan dan kekuatan hubungan antara kedua variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional, terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai, secara simultan pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{x_1y} &= \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} = \frac{30(25839) - (846)(855)}{\sqrt{\{30(25596) - (846)^2\}\{30(26163) - (855)^2\}}} \\ &= \frac{775170 - 723330}{\sqrt{\{767880 - 715716\}\{784890 - 731025\}}} \\ &= \frac{51840}{\sqrt{(52164)(53865)}} \\ &= \frac{51840}{\sqrt{2809813860}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{51840}{53007,68} \\
&= 0,978 \\
r_{x_2y} &= \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} = \frac{30(26892) - (882)(855)}{\sqrt{\{30(27864) - (882)^2\}\{30(26163) - (855)^2\}}} \\
&= \frac{806760 - 754110}{\sqrt{\{835920 - 777924\}\{784890 - 731025\}}} \\
&= \frac{52650}{\sqrt{(57996)(53865)}} \\
&= \frac{52650}{\sqrt{3123954540}} \\
&= \frac{52650}{55892,35} \\
&= 0,942 \\
r_{x_1x_2} &= \frac{n(\sum x_1x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2\}\{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2\}}} = \frac{30(26568) - (846)(882)}{\sqrt{\{30(25596) - (846)^2\}\{30(27864) - (882)^2\}}} \\
&= \frac{797040 - 746172}{\sqrt{\{767880 - 715716\}\{835920 - 777924\}}} \\
&= \frac{50868}{\sqrt{(52164)(57996)}} \\
&= \frac{50868}{\sqrt{3025303344}} \\
&= \frac{50868}{55022,76} \\
&= 0,925
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai yang diperoleh selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi berganda sebagai berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y}r_{x_2y}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{\frac{(0,978)^2 + (0,942)^2 - 2(0,978)(0,942)(0,925)}{1 - (0,925)^2}} \\
&= \sqrt{\frac{0,956484 + 0,887364 - 2(0,8521803)}{1 - 0,855625}} \\
&= \sqrt{\frac{1,843848 - 1,7043606}{0,144375}} \\
&= \sqrt{\frac{0,1394874}{0,144375}} \\
&= \sqrt{0,9661464935} \\
&= 0,983
\end{aligned}$$

Tingkat hubungan koefisien korelasi berganda dapat diketahui dengan menggunakan acuan pada tabel interpretasi berikut:

Tabel 4. 44
Interpretasi Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda, diperoleh nilai sebesar 0,983. Mengacu pada Tabel 4.6, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu berada pada interval 0,800 - 1,000. Nilai r yang

positif mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

3. Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel bebas, digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,983)^2 \times 100\% \\ &= 0,966 \times 100\% \\ &= 96.6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B sebesar 96,6%, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Keseluruhan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Pengujian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

$$f = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 297)

$$f = \frac{0,983^2/2}{(1-0,983^2)/(30-2-1)}$$

$$f = \frac{0,966/2}{(1-0,966)/(30-2-1)}$$

$$f = \frac{0,483}{0,034/27}$$

$$f = 371,54$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *F hitung* sebesar 371,54. Sementara itu, nilai *F tabel* pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 - 1$ atau $30 - 2 - 1 = 27$ adalah sebesar 3,35. Karena *F hitung* (371,54) lebih besar daripada *F tabel* (3,35), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi bernilai positif, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, keteraturan hadir tepat waktu, serta pelaksanaan tugas

sesuai prosedur memiliki dampak langsung pada kualitas dan produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berperan penting dalam menjaga stabilitas kerja. Pegawai yang mampu mendisiplinkan diri akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadiri secara tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu akan menjadikan hasil yang bagus dalam segi kinerja.

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Pegawai yang disiplin lebih mampu menjaga konsistensi kerja, mengurangi kesalahan, serta meminimalisasi penundaan penyelesaian tugas. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berimplikasi pada menurunnya kinerja karena pekerjaan tidak selesai tepat waktu, hasil tidak sesuai standar, dan koordinasi antarpegawai terganggu. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku di instansi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, dan mematuhi tata tertib yang berlaku.

Hal ini berdampak positif pada kinerja, karena pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meminimalkan kesalahan, dan menjaga kualitas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:193), 'disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku'. Disiplin yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini juga mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih tertib dan teratur,

sehingga setiap pegawai dapat menjalankan perannya dengan maksimal. Selain itu, disiplin kerja mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan berkesinambungan.

Hal tersebut sejalan dengan Sari (2020) yang menjelaskan bahwa:

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi aturan yang berlaku, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan kinerja karena pegawai tidak memanfaatkan jam kerja secara optimal.

Selanjutnya menurut Putra (2019) mengatakan bahwa:

Disiplin kerja adalah bentuk sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai, yang mendorong mereka untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan, tata tertib, dan norma kerja yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen perlu memastikan bahwa aturan dan tata tertib dijalankan secara konsisten, serta memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi pelanggar, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Selain itu,

penting bagi manajemen untuk memberikan teladan yang baik dalam hal kedisiplinan agar dapat menjadi panutan bagi seluruh pegawai. Penerapan reward bagi pegawai yang disiplin juga dapat menjadi motivasi tambahan untuk terus menjaga kepatuhan terhadap aturan. Dengan adanya keseimbangan antara reward dan punishment, budaya disiplin akan semakin mengakar kuat dalam lingkungan kerja.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi positif menandakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Ini membuktikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, berperan penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Kecerdasan emosional yang baik juga membantu pegawai dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional menjadi faktor strategis dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara menyeluruh.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali dan mengendalikan emosi dirinya, memahami perasaan rekan kerja, serta menyesuaikan sikap dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Kemampuan tersebut sangat penting di lingkungan

pengadilan yang penuh tekanan, beban administrasi yang tinggi, serta tuntutan pelayanan publik yang menekankan profesionalitas. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih tahan terhadap stres, mampu menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta tetap fokus pada pencapaian target kerja. Selain itu, kecerdasan emosional yang baik juga mendorong pegawai untuk lebih bijak dalam mengambil keputusan, terutama ketika menghadapi permasalahan yang kompleks. Hal ini turut meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun prosedur kerja yang berlaku di lingkungan pengadilan. Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional yang cukup baik terlihat dari kecenderungan pegawai mampu menjaga ketenangan dalam situasi tertekan, menyadari pengaruh emosinya terhadap hasil kerja, dan berupaya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat. Hal ini penting karena lingkungan pengadilan merupakan tempat kerja dengan dinamika tinggi, tekanan administratif yang berat, serta tuntutan pelayanan publik yang menekankan profesionalitas. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional memadai akan lebih mampu menjaga keseimbangan dalam bekerja, menghindari konflik interpersonal, serta tetap fokus pada pencapaian tugas meskipun menghadapi tekanan. Selain itu, kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun pihak eksternal. Keterampilan ini membantu terciptanya koordinasi kerja yang lebih lancar sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Namun demikian, hasil kuesioner juga menunjukkan masih adanya responden yang ragu atau bahkan tidak setuju terhadap beberapa indikator kecerdasan emosional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam mengendalikan emosi atau memahami kondisi emosional rekan kerja. Perbedaan ini bisa muncul karena faktor kepribadian, pengalaman kerja, maupun kurangnya pelatihan khusus terkait pengelolaan emosi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari manajemen untuk memberikan program pelatihan atau workshop yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional pegawai. Dengan adanya pembinaan yang terstruktur, pegawai diharapkan dapat lebih terampil dalam mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang positif. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Goleman (2015:45), ‘kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan sosial’. Kecerdasan emosional yang tinggi membuat seseorang lebih adaptif terhadap perubahan, lebih mampu mengambil keputusan dengan bijak, dan menjaga produktivitas kerja. Selain itu, kecerdasan emosional yang baik juga mendorong seseorang untuk memiliki empati yang tinggi, sehingga mampu memahami kebutuhan dan perasaan orang lain di lingkungan kerja. Hal ini menjadi penting dalam menciptakan kerja sama tim yang solid serta komunikasi yang efektif. Dengan demikian, kecerdasan

emosional tidak hanya berkontribusi pada pencapaian kinerja individu, tetapi juga pada terciptanya budaya organisasi yang sehat dan harmonis.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Lestari (2019) yang menyatakan bahwa:

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengatur perasaan, menjaga hubungan sosial, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Selanjutnya menurut Wibowo (2021) mengatakan bahwa:

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengendalikan emosi, memotivasi diri, serta membina hubungan baik dengan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengelola konflik, memecahkan masalah, dan mencapai target kerja secara efektif.

Dengan demikian, pengembangan kecerdasan emosional di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan pengendalian emosi, komunikasi interpersonal, dan manajemen stres dapat menjadi strategi untuk memperkuat kecerdasan emosional pegawai. Selain itu, dukungan dari pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan saling menghargai juga sangat diperlukan agar penerapan kecerdasan emosional dapat berjalan efektif. Evaluasi berkala terhadap perkembangan soft skills pegawai dapat membantu

mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai semakin optimal dan pelayanan publik di lingkungan pengadilan dapat terlaksana dengan lebih profesional.

Secara kritis, dapat dianalisis bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik, masih ada sebagian kecil yang menunjukkan keterbatasan dalam aspek ini. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh perbedaan kepribadian, pengalaman kerja, maupun kurangnya pembinaan dalam pengelolaan emosi. Oleh karena itu, peningkatan kecerdasan emosional perlu dilakukan secara terstruktur, misalnya melalui pelatihan soft skills, program konseling, dan pembinaan psikologis di tempat kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional pegawai dapat berkembang secara merata sehingga memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja organisasi. Upaya ini juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B

Hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B. Hal ini berarti kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap disiplin dan kemampuan emosional dalam bekerja. Temuan ini mempertegas bahwa aspek non-teknis memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja

yang konsisten dan kecerdasan emosional yang terjaga akan menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih efektif melalui keseimbangan antara kompetensi teknis dan kualitas personal pegawainya.

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa kinerja pegawai yang dinilai cukup baik merupakan hasil kombinasi dari kedisiplinan yang dijalankan dengan konsisten dan kecerdasan emosional yang relatif memadai. Pegawai yang disiplin akan lebih teratur dalam bekerja, sedangkan pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menjaga motivasi dan hubungan sosial yang harmonis. Kombinasi keduanya menjadikan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, perpaduan antara disiplin dan kecerdasan emosional juga membantu pegawai menghadapi tekanan kerja dengan lebih tenang dan terarah. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kerja sama antarpegawai. Dengan demikian, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat terus ditingkatkan melalui penguatan kedua aspek tersebut.

Menurut Sutrisno (2017:87), 'kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai seperti kedisiplinan dan kecerdasan emosional, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja'. Ketika kedua faktor internal ini berkembang secara bersamaan, maka hasil kerja yang dicapai akan lebih maksimal. Selain itu, faktor eksternal yang mendukung seperti budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif juga akan semakin memperkuat kinerja pegawai. Dengan adanya sinergi antara faktor internal dan

eksternal, pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan profesional. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa:

Disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dan kemampuan mengelola emosi yang baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, serta mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Selanjutnya menurut Hidayat (2020) mengatakan bahwa:

Kombinasi antara disiplin kerja yang konsisten dan kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai. Kedisiplinan memastikan pegawai mematuhi aturan kerja, sedangkan kecerdasan emosional membantu pegawai mengelola tekanan dan konflik yang muncul dalam pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah.

Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik dan peningkatan kecerdasan emosional di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B harus berjalan beriringan. Manajemen perlu melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan serta memberikan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Selain itu, perlu juga dibangun

sistem apresiasi yang adil bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan kemampuan emosional yang baik sebagai bentuk motivasi. Langkah ini akan menumbuhkan rasa tanggung jawab sekaligus meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan strategi yang terpadu, kinerja pegawai di lingkungan pengadilan dapat berkembang secara berkesinambungan.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B cukup besar, sehingga kedua variabel ini layak menjadi fokus dalam strategi peningkatan kinerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah penegakan aturan yang konsisten untuk menjaga kedisiplinan serta penyediaan program pengembangan soft skill seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi efektif, dan resolusi konflik. Dengan demikian, pegawai tidak hanya terlatih untuk bekerja sesuai aturan, tetapi juga memiliki kemampuan emosional yang baik untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, kombinasi antara disiplin kerja dan kecerdasan emosional akan menciptakan keseimbangan antara kepatuhan terhadap aturan dengan kemampuan adaptasi dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Hal ini menjadikan pegawai lebih siap dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang optimal meskipun berada di bawah tekanan. Dengan begitu, tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.