



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Platform Candidate College

Refany Novia Siboro^{1*} Viki Sulistia²,

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ringroad Barat, Gamping Kidul, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184

Korespondensi penulis: refany.rnv@bsi.ac.id

Abstract. *Candidate College is a digital platform engaged in education and education to help Indonesian students hone their abilities and skills in the field of education they are interested in. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work discipline on employee performance on the Candidate College platform. This study provides insight that in order to improve employee performance, the Candidate College platform needs to consider developing programs that not only focus on improving technical skills, but also on improving emotional intelligence and strengthening work discipline. Thus, employees will be better able to manage their emotions and behavior, which will later contribute to improving overall performance. The research method used is quantitative with a descriptive approach and with a sampling technique, namely saturated samples with a sample size of 40 people. Data collection was carried out through questionnaires and interviews with several employees at the Candidate College. The results of the study showed that emotional intelligence and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance on the Candidate College platform. Partially, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this study is that the management of the Candidate College platform needs to pay attention to and improve employee emotional intelligence and work discipline to encourage optimal employee performance.*

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Prospective College, Work Discipline

Abstrak. Candidate College adalah platform digital yang bergerak di bidang pendidikan dan edukasi untuk membantu para pelajar Indonesia mengasah kemampuan dan keterampilannya dalam bidang pendidikan yang diminati. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada platform Candidate College. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka platform Candidate College perlu mempertimbangkan program pengembangan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kecerdasan emosional dan penguatan disiplin kerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu mengelola emosi dan perilaku mereka, yang nantinya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dengan beberapa karyawan di Candidate College. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikat terhadap kinerja karyawan platform Candidate College. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Impilasi dari penelitian ini adalah pihak manajemen platform Candidate College perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional serta disiplin kerja karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Calon Mahasiswa, Disiplin Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis dalam mengelola individu secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peran digitalisasi dalam manajemen SDM menjadi sangat penting untuk menunjang pertumbuhan organisasi, di mana kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Menurut Simamora dalam Nopianto et al. (2020), kinerja mencerminkan pencapaian persyaratan kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Dalam penelitian ini, dua faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Kecerdasan emosional, menurut Wulandari et al. (2020), adalah kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif, yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Di sisi lain, disiplin kerja menurut Saputra (2022), adalah sikap patuh terhadap aturan dan prosedur organisasi yang dapat meningkatkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini dilakukan pada platform digital edukasi Candidate College, yang fokus pada mentoring dan pelatihan untuk pelajar dan mahasiswa di Indonesia. Selama proses magang dan riset, ditemukan permasalahan seperti stres kerja, lemahnya komunikasi antar divisi, rendahnya apresiasi manajemen, serta menurunnya keterlibatan dan kedisiplinan karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah pada kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Saputra (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada platform Candidate College. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh keduanya secara simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, dan secara praktis memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Goleman (dalam Dahlia et al., 2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan memotivasi diri dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Finthariasari et al. (2020) menekankan bahwa kecerdasan emosional sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karena mampu mengelola tekanan dan konflik di lingkungan kerja.

Manfaat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki dampak positif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Goleman & Erlanti (2018) menyebutkan manfaatnya meliputi peningkatan toleransi, kemampuan mengelola amarah, mengubah emosi negatif menjadi positif, serta meningkatkan kemampuan sosial dan tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang menjadi bagian dari tata kelola organisasi. Siagian (dalam Dahlia et al., 2023) menyebutkan bahwa disiplin adalah dasar pembentukan perilaku kerja yang bertanggung jawab. Wulandari et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin juga berfungsi sebagai alat komunikasi organisasi untuk mengatur sikap dan perilaku karyawan.

Kinerja Karyawan

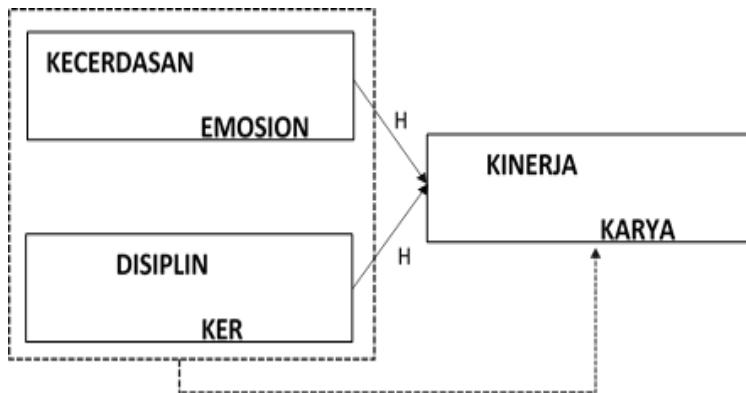
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dalam memenuhi tugas sesuai dengan tanggung jawab. Menurut Mangkunagara (dalam Dahlia et al., 2023), kinerja mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Rauf et al. (2019) dan Sinambela (dalam Deri et al., 2020) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keahlian, motivasi, serta ekspektasi terhadap masa depan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (dalam Saputra, 2022) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi lima: (1) individu (pengetahuan, keterampilan, motivasi), (2) kepemimpinan, (3) tim, (4) sistem organisasi (proses, infrastruktur), dan (5) kontekstual (lingkungan eksternal/internal). Faktor-faktor ini harus dikelola secara terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (dalam Aqli, 2019), indikator kinerja mencakup: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Pengukuran indikator ini sangat penting dalam sistem evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi kontribusi dan potensi peningkatan produktivitas individu dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti (2025)

Kerangka Berpikir Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Platform Candidate College

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti untuk dapat menjelaskan suatu fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan penjelasan pada teori-teori di latar belakang dan kerangka berpikir diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih mendalam terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada platform Candidate College dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan platform Candidate College.

Ha1 : Tedapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan platform Candidate College.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan platform Candidate College.

Ha1 : Tedapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan platform Candidate College.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan platform Candidate College.

Ha1 : Tedapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan platform Candidate College

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di platform Candidate College dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan bersifat sistematis dan terstruktur untuk memperoleh kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Candidate College sebanyak 45 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Variabel yang digunakan: Variabel bebas: kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Variabel terikat: kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1–5. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online (Google Form), yang disusun berdasarkan indikator dari variabel- variabel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS dan Microsoft Excel. Pengujian dilakukan melalui: Analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Uji normalitas untuk melihat distribusi data residual. Uji asumsi klasik, termasuk uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa model regresi bebas dari pelanggaran asumsi dasar. Uji hipotesis meliputi:

Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (simultan) untuk menguji pengaruh secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil penelitian merupakan temuan atau kesimpulan yang diperoleh dari suatu proses penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Hasil penelitian dalam jurnal ini mengacu kepada pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada platform Candidate College. Hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan solusi dari permasalahan.

Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 40 orang dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel 0,3120. Dengan nilai ($df = n-2 =$

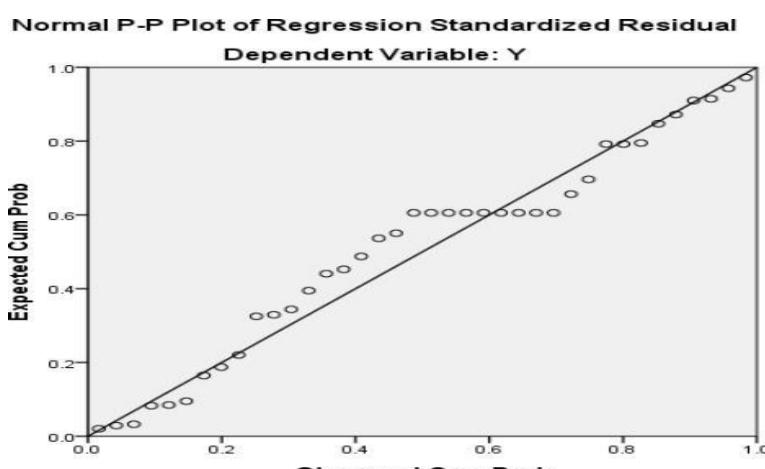
40-2 = 38). Jika r hitung lebih besar dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut tidak signifikan, dengan kata lain pernyataan tersebut tidak dapat dijadikan alat ukur pengumpulan data. Berikut ini adalah uji validitas dari variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja karyawan:

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik dengan Program SPSS (2024 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan data Statistik dengan Program SPSS (2025)

Berdasarkan gambar IV.1, maka dapat diketahui data yang menyebar di sekitar garis diagonal, maka data tersebut data yang berdistribusi normal. Metode pengujian menggunakan metode non grafik dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	-2.623	6.893			-0.381	0.706		

Kecerdasan Emosional	0.201	0.130	0.211	1.539	0.132	0.354	2.828
Disiplin Kerja	0.853	0.170	0.689	5.020	0.000	0.354	2.828

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik dengan Program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa nilai tolerance X1 dan X2 > 0,10 yaitu 0,354 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari X1 dan X2 < 10,00 yaitu 2,828. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

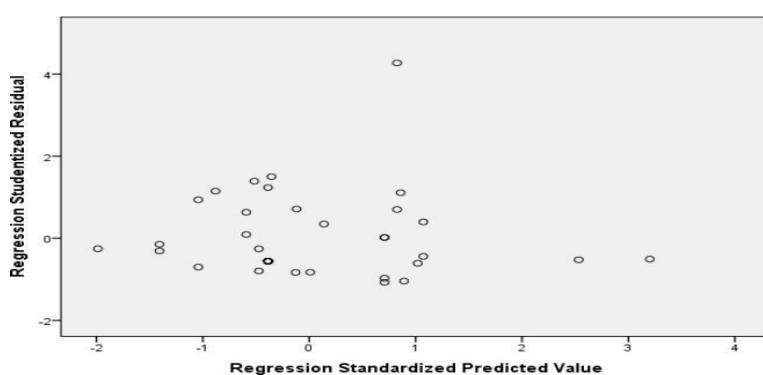
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.616	4.502		1.248	.220
Kecerdasan Emosional	.093	.085	.292	1.089	.283
Disiplin Kerja	-.166	.111	-.402	-1.497	.143

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik dengan Program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV.3 bahwa hasil uji heteroskedastisitas data Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu pada variabel Kecerdasan Emosional sebar 0,283 dan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,143 dan hal tersebut menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Artinya tidak terjadi kesamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik dengan Program SPSS (2023) Gambar IV. 2

Berdasarkan Gambar IV.2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.623	6.893		-0.381	0.706
Kecerdasan Emosional	0.201	0.130	0.211	1.539	0.132
Disiplin Kerja	0.853	0.170	0.689	5.020	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik dengan Program SPSS (2024) Persamaan regresi pada tabel IV.4 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e \quad Y = -2,623 + 0,201 + 0,853 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Kecerdasan Emosional X2 : Disiplin Kerja

b1-3 : Koefisien Regresi e : Error Analisis

artinya jika nilai Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin Kerja (X2) adalah 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) yang dihasilkan adalah sebesar -2,623.

Nilai Konstanta (a) = -2,623

Nilai konstanta sebesar -2,623 berarti jika semua variabel independent konstan atau bernilai 0, maka variabel dependen bernilai -2,623.

Koefisien Kecerdasan Emosional (X1) = 0,201

Setiap kenaikan 1 satuan Variabel Kecerdasan Emosional (X1) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Platform Candidate College sebesar 0,201 satuan, jika

nilai (X2) dianggap konstan.

Koefisien Disiplin Kerja (X2) = 0,853

Setiap kenaikan satu Variabel (X2) Disiplin Kerja akan mempengaruhi variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Platform Candidate sebesar 0,853 satuan, jika nilai (X1) dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses statistik untuk menentukan apakah suatu hipotesis atau pernyataan tentang populasi dapat diterima atau ditolak berdasarkan data sampel kuesioner dari karyawan di Candidate College.

Uji Signifikansi Parameter Individual/Parsial (Uji Statistik t)

Uji t Parsial dalam analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X),

Yang dimana X1 yaitu Kecerdasan Emosional dan X2 yaitu Disiplin Kerja secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji t parsial:

Tabel 5. Hasil Uji t X Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.623	6.893		-.381	.706
Kecerdasan Emosional	.201	.130	.211	1.539	.132
Disiplin Kerja	.853	.170	.689	5.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik dengan Program SPSS (2024)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil dari pengambilan keputusan pada tabel IV.5 dalam uji t parsial yaitu, berdasarkan output coefficients dari Kecerdasan Emosional diperoleh nilai t hitung sebesar $1,539 < t$ tabel 2,02619 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,132 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 ditolak, yang artinya “Kecerdasan Emosional (X1)” tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Platform Candidate College.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil dari pengambilan keputusan pada tabel IV.5 dalam uji t parsial yaitu berdasarkan output coefficients dari Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $5,020 > t$ tabel 2,02619 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 diterima, yang artinya “Disiplin Kerja (X2)” berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Platform Candidate College.

Uji F Simultan

Uji F simultan merupakan suatu uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan model regresi tersebut. Tujuan dari Uji F simultan adalah untuk melihat terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) yaitu Kecerdan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka nilai $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan Uji F Simultan:

Berdasarkan nilai Signifikansi:

Jika nilai Signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap

variabel Y secara simultan (bersama-sama).

Jika nilai Signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (bersama-sama)

Berdasarkan F hitung

Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (bersama-sama).

Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (bersama-sama).

Mencari nilai F tabel

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) F \text{ tabel} = F(2 ; 40-2) F \text{ tabel} = (2 ; 38) F \text{ tabel} = 3,245$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi (F Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	939.623	2	469.812	56.534	.000 ^b
Residual	307.477	37	8.310		
Total	1247.100	39			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Sumber : Hasil Pengolahan

Data Statistik dengan Program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV.6 maka dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 56,534, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,245. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Signifikan (Sig.) $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan nilainya berkisaran antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu, memiliki arti bahwa variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.740	2.883

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik dengan Program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV.7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,753, hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap variabel dependen, maka dengan hal ini menunjukan bahwa sebesar 75,3% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian. Maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Platform Candidate College”. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Secara parsial, variabel kecerdasan emosional yaitu X1 tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Platform Candidate College, dengan tingkat pengaruh sebesar 21,1%. Secara parsial, variabel disiplin kerja yaitu X2 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada

Platform Candidate College, dengan tingkat pengaruh sebesar 68,9%. Secara simultan, variabel independen (kecerdasan emosional dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada karyawan Platform Candidate College, artinya kecerdasan emosional dan disiplin kerja mengalami peningkatan, tingkat kinerja karyawan Platform Candidate College akan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Aqli, K. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani. E-SOSPOL: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, 1–14.
- Dahlia, F., Padmowihardjo, S., & Adek, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir (pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok). JURNAL MATEMAR: Manajemen dan Teknologi Maritim, 2(2), 21–28. <https://ejurnal.amanjaya.ac.id/index.php/matemar/article/view/111>
- Efendi, A. (2022). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba [Disertasi tidak diterbitkan]. Universitas Muhammadiyah Palopo. <http://repository.umpalopo.ac.id/2324/>
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, 1(2), 60–82. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/view/853>
- Herawa, L., Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta, J., & Hadi Kadarusno, A. (n.d.). Menggunakan SPSS edisi I.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan produktifitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 148–155. <https://www.jurnal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2596>
- Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. <https://osf.io/preprints/8326r/>
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Prosiding Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 460–467. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036>
- Nopianto, I., Islamuddin, I., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Bengkulu Tengah. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(1), 100–108.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. SEIKO: Journal of

Management & Business, 2(2), 225–245.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>

Saputra, M. D. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau [Disertasi tidak diterbitkan]. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/14190/>

Suryanto, S., & Erlanti, G. (2018). Kecerdasan emosional pustakawan dalam melayani pemustaka. WIPA: Wahana Informasi Perpustakaan UAJY, 22. <http://repository.unp.ac.id/17114/>

Wulandari, R., Sujana, H., & Sudrajat, A. P. (2020). Kecerdasan emosional dan disiplin dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtabumi Wibawa Kota Sukabumi. Jurnal Ekonomak, 6(1), 49–59. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/218>