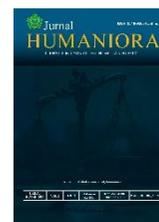


Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Pengaruh *Emotional Quotient* dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Mediasi Disiplin Kerja pada Kantor Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara

Imron Siregar^{*1}, Syaiful Bahri¹, Syahril Effendy¹

¹ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

* Email Korespondensi: imron34@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2022; Disetujui 28 September 2022; Dipublikasi 31 Oktober 2022

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of emotional indicators and organizational culture on morale through work discipline at the North Sumatra Transportation Service. The survey method used is a quantitative method. The data collection method for this study is key data obtained directly from survey participants, 50 state officials who work in the BPTD Region II Office of the North Sumatra Transportation Service. Data analysis of this research used SPSS version 22 program. The results showed that the data were normally distributed, both tested using standard graphs and histograms, and approached the Kolmogorov-Smirnov tracking method, without problems with collinearity or variance of variation. The first hypothesis is that this sentiment index has a value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.592 > 2.012$) and has a significant effect on work morale. In the second hypothesis, organizational culture affects work morale with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.903 > 2.012$). In the third hypothesis, the emotional index has a significant effect on work discipline with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.831 > 2.012$). In the fourth hypothesis, organizational culture has a significant effect on work discipline with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.697 > 2.012$) which has a significant effect on work morale with a t value of, compared to the t_{count} value of 2.012. Finally, work discipline cannot be relaxed, influencing the emotional trade and organizational culture to lift morale.*

Keywords: *Emotional Quotient, Organizational Culture, Work Discipline, Work Spirit*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator emosional dan budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Metode survei yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah data kunci yang diperoleh langsung dari peserta survei, 50 pejabat negara yang bekerja di Kantor BPTD Wilayah II Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, baik diuji menggunakan grafik standar dan histogram, dan mendekati metode pelacakan Kolmogorov-Smirnov, tanpa masalah kolinearitas atau varians variasi. Hipotesis pertama adalah indeks sentimen ini memiliki nilai thitung > ttabel ($7.592 > 2.012$) dan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Pada hipotesis kedua budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai thitung > ttabel ($6.903 > 2.012$). Pada

hipotesis ketiga, indeks emosional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung > ttabel ($3,831 > 2,012$). Pada hipotesis keempat budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung > ttabel ($2,697 > 2,012$) yang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai thitung sebesar 2,012. Akhirnya, disiplin kerja tidak bisa dilonggarkan, mempengaruhi perdagangan emosional dan budaya organisasi untuk mengangkat moral.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

Keberadaan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas memiliki peranan strategis dalam meningkatkan perkembangan dan kemajuan sebuah negara atau lembaga. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menyambung rantai kesuksesan sebuah organisasi untuk meraih visi atau pun tujuan yang akan dicapai. Perusahaan atau lembaga akan mampu bersaing melalui kualitas manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut (Nugroho, Budi AY. 2020:12).

Pada umumnya permasalahan sumber daya manusia dalam perusahaan atau lembaga di Indonesia adalah kurang responsif dalam mengikuti perkembangan zaman, tidak disiplin dalam bekerja seperti pegawai yang datang terlambat, dan sebagainya (Suryani, Kadek. Dkk. 2020). Permasalahan yang sama juga dijumpai pada instansi pemerintah seperti kedinasan atau kementerian. Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin instansi pemerintah diperlukan untuk dapat mengontrol kinerja pegawai atau pegawai negeri dalam bekerja serta memenuhi peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika undang-undang atau peraturan yang akan dipatuhi karyawan dipatuhi, disiplin diperlukan. Jika disiplin karyawan telah berkembang dengan baik, tujuan yang telah ditetapkan kemungkinan besar tercapai, tetapi jika masalah disiplin terus terjadi dan tidak

dapat dilaksanakan, tujuan organisasi atau perusahaan akan sulit dicapai atau tidak efisien, dan masalah lain akan muncul.

Disiplin kerja bagi pegawai instansi pemerintah juga ada di instansi atau dinas perhubungan. Masalah utama Kementerian Perhubungan adalah kinerja karyawan yang buruk dalam tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, pegawai atau pegawai negeri sipil Kementerian Perhubungan dinilai kurang peka terhadap disiplin kerja, seperti penundaan pekerjaan, kelalaian kerja tanpa sebab, dan keterlambatan penyelesaian pelayanan karena alasan tertentu. Hal ini mengakibatkan kinerja Kementerian Perhubungan dinilai buruk dan tidak memuaskan oleh masyarakat atau masyarakat. Masyarakat menilai buruknya kinerja tersebut terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh operator. Masalah-masalah ini dapat dikurangi dengan mengelola manajemen sumber daya manusia untuk memberikan citra positif dan layanan berkualitas tinggi kepada publik. Menurut data yang dirilis Badan Kepegawaian Nasional (2021), sebanyak 1.759 pegawai negeri sipil dihukum dengan tindakan disipliner pada tahun anggaran 2017. Tindakan disipliner tersebut disebabkan oleh pelanggaran oleh pejabat terhadap ketentuan dan kewajiban disiplin pejabat di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah dan permasalahan disiplin ketat pada instansi

pemerintah cukup besar dan sering terjadi, oleh karena itu perlu untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan yang sama melalui pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, metode yang dapat diterapkan adalah melalui budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, keyakinan, atau norma yang telah lama diyakini oleh karyawan atau anggota ketika menyelesaikan masalah dengan perusahaan atau instansi pemerintah. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik itu sendiri memberikan kondisi yang menyesuaikan dengan perilaku kerja karyawan, dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini senada dengan Muis, R.M. et al. (2018) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan kinerja karyawan dari perspektif kualitas kehidupan kerja karyawan dan hubungan antara pemimpin dan karyawan, sehingga karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, memenuhi standar kinerja organisasi dan mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Darmasaputra dan Sudibya, 2019). Kinerja karyawan erat kaitannya dengan semangat kerja dalam menjalankan tugas perusahaan.

Moralitas adalah sesuatu yang membuat orang bahagia dengan melayani di tempat kerja, dan kepuasan, pekerjaan, dan hubungan keluarga yang bahagia adalah bagian darinya. Moral juga

merupakan respon emosional dan psikologis seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja seseorang (Purwanto, 2010). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pemimpin harus memperhatikan moral karyawan. Moral adalah keadaan pikiran yang dapat mendorong orang untuk bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja.

Jika suatu instansi pemerintah hanya fokus pada pendidikan, pengalaman, dan teknologi tanpa mempertimbangkan semangat dan disiplin kerja pegawainya, maka jika pegawai yang bersangkutan tidak dapat sering menggunakan pendidikan tinggi, pengalaman, dan teknologi, tidak akan menghasilkan produk yang terbaik. Ada keseriusan yang besar. Disiplin tenaga kerja. Selain itu, keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas karyawannya (Ahmed dan Uddin, 2012).

Zameer et al., (2014) mengemukakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, sumber daya manusia yang sederhana harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan perusahaan memiliki dampak. Dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Gupta dan yang lainnya juga mengungkapkan pandangan yang sama. Al (2013) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk kinerja yang efektif dan efisien,

perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menjaga kinerja karyawan terbaik yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif diperlukan untuk menciptakan kualitas kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Situasi ini didasarkan pada kenyataan bahwa kualitas kehidupan kerja terkait dengan perilaku manajemen perusahaan di dalam dan di luar pekerjaan. Untuk pengelolaan sumber daya alam untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan instansi pemerintah, Anda juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menetapkan tujuan dalam setiap kebijakan, memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk pengembangan profesional, memungkinkan karyawan untuk mempertimbangkan setiap pekerjaan yang sulit, dan juga menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Jika dicapai melalui hal-hal tersebut, sejumlah tujuan yang harus dicapai dapat mengembalikan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut (Nitisemito, 2012) menyatakan bahwa semangat kerja adalah bekerja lebih giat, sehingga pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik. (Purwanto, 2015) percaya bahwa semangat kerja dapat membuat orang senang untuk berpartisipasi. Dari uraian di atas, semangat kerja mengacu pada kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerja sama dengan pekerjaan ketika menjalankan tugas, atau bekerja dengan ketekunan, disiplin diri, dan rasa tanggung jawab, disertai dengan kesukarelaan

dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Dressler, 2010) semangat kerja diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya dengan pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan serta tingkat produktivitas kerja.

Emotional Quotient (Kecerdasan Emosional)

(sampunto dkk, 2019) menyatakan *Emotional Quotient* atau kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mampu untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, menata suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melemahkan kemampuan berfikir, memiliki perasaan terdalam dengan orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, mampu untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin.

Howard Gardner menyiratkan penilaian tentang kecerdasan tidak dapat hanya diukur berdasarkan angka seperti tes IQ, tetapi juga harus dilihat secara luas sebagai kumpulan bakat, kemampuan, dan keterampilan mental. Pada akhirnya setiap orang berpotensi untuk unggul di suatu bidang atau lebih tergantung dari pengembangan dari kecerdasan yang dimiliki.

Menurut (Wibowo: 2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengatur diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Kesadaran, keterampilan pengendalian diri, harga diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan atau

kemampuan sosial.

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 6 indikator penilaian, yaitu: 1) Pengetahuan diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional, mengenal diri sendiri berarti berusaha memahami keunikan yang dimiliki seseorang, baik secara fisik, kepribadian, watak dan perangai, bakat alami, kekuatan, kelemahan dan kesulitan diri. 2) Pengendalian diri adalah sikap cermat dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk menyeimbangkan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan memiliki nilai dan makna. 3) Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan jika menggambarkan kekuatan-kekuatan yang bekerja pada individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku atau semua sikap yang mendorong munculnya suatu perilaku. 4) Empati, perasaan simpati dan kepedulian terhadap orang lain, terutama untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain. 5) Keterampilan sosial serangkaian pilihan yang dapat mendorong kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. 6) Kaffah (Totalitas) Perasaan untuk terus berjuang tanpa henti untuk mencapai kesuksesan.

Budaya Organisasi

Baba (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya. Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku

karyawan.

Robbins dan Judge (2015) mengidentifikasi 6 karakteristik utama budaya organisasi, yaitu 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 3) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. 4) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu. 5) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah prosedur untuk mengoreksi atau memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar aturan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Disiplin juga dianggap sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, yang menunjukkan keseriusan pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota organisasi. Disiplin adalah hati nurani dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Hati nurani adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin

kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya: 1) Disiplin Waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar. 2) Disiplin Peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. 3) Disiplin Tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya ada beberapa cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi. (Inbar, dkk 2018) menyebutkan cara melaksanakan disiplin kerja karyawan, yaitu 1) Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. 2) Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah difasilitasi oleh perusahaan dan sikap atau tingkah laku didalam pekerjaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian.

Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 50 orang aparatur sipil negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS.

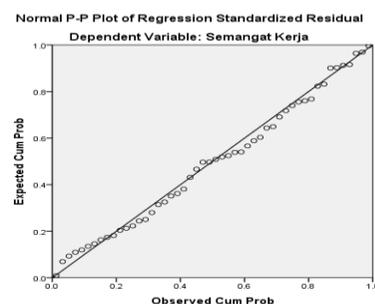
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan ke 50 sampel penelitian. Responden menjawab semua pertanyaan yang diajukan terdiri dari 16 item pertanyaan variabel *emotional quotient* (X1), 12 pertanyaan variabel budaya organisasi (X2), 10 pertanyaan tentang variabel disiplin kerja (Z), dan 10 pertanyaan variabel semangat kerja (Y) menggunakan *skala likert*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan normality plot (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar pada bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil Gambar di atas, dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan terdistribusi secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas dan berhak untuk dilakukan analisa data lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil analisa data dengan menggunakan aplikasi SPSS 22, pada uji multikolinearitas termuat dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

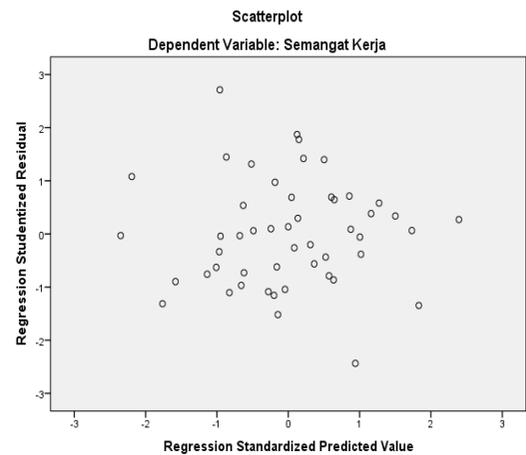
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Emotional quotient	.903	1.107
Budaya Organisasi	.894	1.119
Disiplin Kerja	.861	1.161

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisa data, pada Tabel untuk uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflating factor* di bawah nilai 10. Dari analisa data yang diperoleh, dapat disimpulkan pada data penelitian ini bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas, dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji *scatterplot*, dalam uji heteroskedastisitas di atas, bahwa pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data atau titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil sebaran data diatas, menunjukkan bahwa data model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja berdasarkan variabel independen.

Persamaan Regresi

Adapun hasil persamaan regresi yang telah diolah oleh peneliti, termuat dalam Tabel Sebagai berikut:

Tabel 2 Persamaan Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.561	5.428		2.314	.025
	Emotional quotient	.280	.073	.394	3.822	.000
	Budaya Organisasi	.396	.099	.389	4.015	.000
	Disiplin Kerja	.370	.133	.252	2.775	.008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021.

Persamaan regresi berganda pada variabel dependen (semangat kerja) dengan variabel

emotional quotient dan budaya organisasi serta variabel intervening (disiplin kerja). Dapat

dikatakan adalah 1) Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai semangat kerja akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 12.561. 2) Apabila variabel *emotional quotient* mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel semangat kerja akan berubah sebesar 0,280 setiap satu satuan. 3) Apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel semangat kerja akan berubah sebesar

0,396 setiap satu satuan. 3) Apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel semangat kerja akan berubah sebesar 0,370 setiap satu satuan.

Selain menguji persamaan regresi pertama mengenai X1, X2, dan Z terhadap Y. Peneliti juga menguji X1,X2 dan Y terhadap Z. Adapun hasil analisa, dapat dilihat dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Persamaan Regresi Model II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.989	5.450		7.840	.000
	Emotional Quotient	.356	.124	.439	2.232	.001
	Budaya Organisasi	.367	.137	.487	2.462	.000
	Semangat Kerja	.388	.140	.569	2.775	.008

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Persamaan regresi berganda pada variabel intervening (disiplin kerja) dengan variabel *emotional quotient* dan budaya organisasi serta variabel dependen (semangat kerja). Dapat dikatakan sebagai berikut: 1) Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai disiplin kerja akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 27.989. 2) Apabila variabel *emotional quotient* mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel disiplin kerja akan berubah sebesar 0,356 setiap satu satuan. 3) Apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel disiplin kerja akan berubah sebesar 0,367 setiap satu satuan. 4) Apabila variabel semangat kerja mengalami kenaikan setiap satu kesatuan dan bernilai konstan, maka variabel disiplin kerja akan

berubah sebesar 0,388 setiap satu satuan.

Uji t
Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Semangat Kerja

Pada hasil uji antara variabel *emotional quotient* dengan semangat kerja, didapatkan hasil yang termuat dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Semangat Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.561	5.428		2.314	.025
Emotional quotient	.280	.073	.394	3.822	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $3.822 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *emotional quotient* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja dengan demikian maka **hipotesis**

I diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil uji pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.561	5.428		2.314	.025
Budaya Organisasi	.396	.099	.389	4.015	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $4.015 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja dengan demikian maka **hipotesis**

II diterima.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Disiplin Kerja

Adapun hasil analisa data uji pengaruh *emotional quotient* terhadap disiplin kerja, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 6 Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Disiplin Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.989	5.450		7.840	.000
Emotional Quotient	.356	.124	.439	2.232	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2.232 >$

2.012 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *emotional quotient* terbukti

berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan demikian maka **hipotesis III diterima**.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.989	5.450		7.840	.000
	Budaya Organisasi	.367	.137	.487	2.462	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2.462 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan demikian maka **hipotesis IV diterima**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Adapun hasil analisa data uji pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin semangat kerja, dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 8 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.561	5.428		2.314	.025
	Disiplin Kerja	.370	.133	.252	2.775	.008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2.775 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,008 < \alpha 0,05$, sehingga variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja dengan demikian maka **hipotesis V diterima**.

Analisa Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Langsung

Pada analisa jalur, peneliti menggunakan analisa regresi model I dan II, untuk melihat keterkaitan variabel dependet terhadap independen dan intervening. Adapun ringkasan analisa jalur dengan pengaruh langsung dapat di lihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

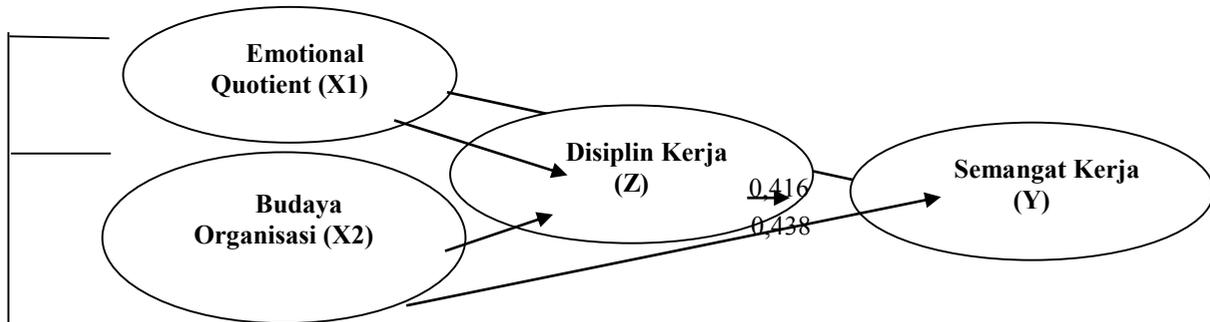
Tabel 9 Pengaruh Langsung Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Sig.	Pengaruh
X1 → Z → Y	0,416	0,000	Signifikan
X2 → Z → Y	0,438	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021

Berdasarkan nilai koefisien dua uji regresi yang telah dimuat di dapatkan hasil analisa jalur

dalam penelitian ini, pada Gambar sebagai berikut



Gambar Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Tidak Langsung

Adapun hasil uji dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh langsung X1 terhadap Z ialah sebesar (0,439). Pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y ialah sebesar (0,394) x (0,252) = 0,100. Total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah 0,537.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung. Maka hasil uji menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan data diatas, bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0,100 dan lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,439. Artinya, secara tidak langsung X1 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, hipotesis ke-VI di tolak. Pengaruh langsung X2 terhadap Z ialah sebesar (0,487).

Pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y ialah sebesar (0,389) x (0,252) = 0,098. Total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah 0,585.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung. Maka hasil uji menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan data diatas, bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0,098 dan lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,487. Artinya, secara tidak langsung X1 melalui Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, hipotesis ke-7 di tolak.

Uji Simultan (Uji-F)

Adapun hasil analisa data uji simultan, termuat dalam Tabel , dibawah i

Tabel 10 Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.151	3	275.384	38.136	.000 ^b
	Residual	332.169	46	7.221		
	Total	1158.320	49			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Emotional quotient

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil uji F simultan pada Tabel, dapat dilihat bahwa bahwa nilai $F_{hitung} = 38.136 > F_{tabel} = 2,57$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *emotional quotient*, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

semangat kerja.

Uji Determinasi

Adapun hasil uji determinasi, dalam penelitian ini termuat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.695	2.68720

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Emotional quotient

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk variabel dependen, intervening dan independen memiliki variasi nilai berbeda. Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,695. Hal tersebut menunjukkan bahwa 69,5% variabel semangat kerja mampu dijelaskan oleh variabel *emotional quotient*, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan bahwa nilai uji t variabel *emotional quotient* dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.822 dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *emotional quotient* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hal yang sama

juga didapati pada uji regresi sederhana, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $7.592 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *emotional quotient* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional Aparatur Sipil Negara mampu meningkatkan semangat kerja di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara. Kecerdasan emosional berperan penting dalam mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif. Dalam hal ini, pegawai telah mampu dan berhasil mengendalikan emosional yang baik dalam mendukung produktifitas kerja. Bila kecerdasan emosional dapat dikendalikan dan dengan baik maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kecerdasan emosional dengan penguatan diri sendiri, rasa empati, kerjasama,

terbuka, dan sebagainya. Hal ini menjadi penting, dikarenakan bahwa komponen ini erat kaitannya dengan profesionalitas dan kondisi kerja seseorang. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Abida, N., & Surabagiarta, I. K. (2021), bahwa kecerdasan emosional juga mampu mempengaruhi semangat kerja di Pusvetma.

Berdasarkan analisa data deskriptif pada pernyataan “saya adalah orang yang mampu mengenali emosi dalam diri sendiri”, sebanyak 38% responden menjawab kurang setuju atau tidak setuju atas pernyataan diatas. Kemampuan diri dan mengelola emosi adalah hal-hal yang juga mempengaruhi sikap kehidupan sehari-hari seseorang dan kemudian berdampak padanya perilaku dan perilaku sosial seseorang. Hal ini terutama berlaku untuk belajar siswa.

Mengenali emosi dalam diri sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali emosi atau rasa yang terjadi dalam diri. Kemampuan ini jika dikelola dengan baik, maka akan mampu memberikan kemajuan dan peningkatan semangat kerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan pekerjaan.

Disamping itu juga, sebanyak 19 responden (38%) memilih kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan “saya adalah orang yang dengan senang hati memberikan pelayanan kepada masyarakat dan orang lain”. Hal ini mencerminkan bahwa masih kurangnya rasa empati dan tanggung jawab aparatur sipil negara dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat. Namun, pada pelaksanaannya juga, aparatur sipil negara telah berusaha dengan maksimal memberikan

pelayanan dan kinerja yang terbaik kepada khalayak ramai, seperti untuk mendapatkan informasi, dan sebagainya.

Secara umum, kecerdasan emosional aparatur sipil negara telah baik dan mampu menjadi unit baru dan penting dalam mendukung kemajuan organisasi. Hal ini penting untuk terus dijaga agar mampu memberikan peningkatan dan perubahan sosial yang adaptif kepada masyarakat luas.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dimuat diatas, bahwa nilai uji t variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.015 dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Selain itu, pada uji regresi sederhana bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $6.903 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kementrian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara mampu meningkatkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara. Budaya organisasi berkaitan dengan serangkaian nilai muncul dalam membentuk perilaku kolektif dan anggota organisasinya. Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan budaya organisasi dengan komponen

budaya kerjasama, inovasi, menjalin ikatan sosial dan sebagainya. Hal ini penting dalam mendukung kemajuan semangat kerja agar suasana kekeluargaan dan saling mengerti, percaya satu dengan lain, dapat terjalin dengan baik, sehingga meningkatkan semangat kerja untuk produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik, S (2019) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. Hal ini juga terbukti bahwa saling kerjasama, ikatan sosial, inovasi, mampu memberikan semangat kerja pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.

Secara umum, budaya organisasi telah mampu berjalan dengan baik sesuai yang ada di lingkungan kementerian. Hal ini juga memberikan pengaruh dalam upaya peningkatan semangat kerja antar aparatur sipil negara.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dan dimuat, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $3.831 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel *emotional quotient* terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Selain mampu meningkatkan semangat kerja, *emotional quotient* juga mampu memberikan pendisiplinan kerja pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara. Hal ini juga didukung karena adanya integritas, tanggung jawab, pengendalian emosi yang telah berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, E dan Novi (2013) bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja dengan masing-masing nilai signifikansi 0,012 dan 0,019. Kecerdasan emosional yang sering menjadi teman dengan seseorang, jika dikelola dengan baik akan mampu memudahkan segala bentuk kerjasama, urusan, kegiatan, atau hal yang memberikan peningkatan kapasitas pekerjaan.

Secara umum, implementasi kecerdasan emosional aparatur sipil negara telah berjalan dengan baik, dan mampu memberikan pengaruh pada upaya pendisiplinan kerja dilingkungan kementerian.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan dan dimuat di atas, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2.697 > 2.012$ dengan nilai signifikansi $0,010 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Selain mampu meningkatkan semangat kerja, budaya organisasi yang ada di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara juga mampu memberikan peningkatan disiplin kerja bagi Aparatur Sipil Negara yang ada di kantor tersebut. Hal ini didukung karena adanya nilai yang telah disepakati bersama, dan menjadi tujuan bersama, agar mampu bekerja dengan disiplin. Hal lain karena adanya regulasi yang berkaitan erat dengan tindakan, capaian yang dikerjakan oleh Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Oktaviani dan Saragih, R (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Secara umum, implementasi budaya organisasi juga mampu mempengaruhi disiplin kerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisa data dengan persamaan regresi yang telah dimuat diatas, bahwa nilai uji t variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.775 dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 dengan nilai signifikansi $0,008 < \alpha 0,05$, sehingga variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Paramita (2017), bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai t hitung= 4,339 > t tabel (1,644), dengan angka signifikan 0,000 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pegawai yang melaksanakan tugas dengan disiplin, akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan dan ditugaskan kepada dirinya, agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini juga terjadi pada Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara

yang sebagian besar telah melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan disiplin.

Disiplin kerja dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh agen dan aktor lainnya dalam mendukung kemajuan organisasi. Disiplin kerja dapat lahir dari lingkungan keluarga, pertemanan, pendidikan, yang memberikan pemahaman kepada individu untuk dapat bekerja dengan maksimal sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang telah berjalan dengan baik, akan mampu memberikan peningkatan semangat kerja kepada individu tersebut. Individu yang sudah terbiasa melakukan kegiatan dengan disiplin, merasa tidak terpaksa dalam menjalankan tanggung jawab dirinya.

Secara umum, pelaksanaan disiplin kerja telah mampu mempengaruhi semangat kerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini menjadi unit terpenting dalam mendukung kemajuan dan percepatan prestasi yang akan diraih oleh organisasi tersebut. Terlebih lagi, pada lingkungan kementerian disiplin kerja pegawai juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian keberhasilan dan prestasi organisasi tersebut.

Disiplin Kerja Memediasi *Emotional Quotient* Terhadap Semangat Kerja

Pada hasil analisa data yang telah dilakukan bahwa nilai variabel *emotional quotient* dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,661 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 dengan nilai signifikansi $0,512 < \alpha 0,05$, sehingga variabel disiplin kerja tidak mampu berpengaruh signifikan dan memoderasi *emotional quotient* terhadap variabel semangat kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah

dilakukan bahwa disiplin kerja tidak mampu memberikan peningkatan semangat kerja melalui *emotional quotient pegawai*. Hal ini dapat terjadi karena *emotional quotient* bersifat pengelolaan emosional dalam diri individu, tidak dengan disiplin kerja yang mampu dikelola dari luar dan kemauan individu. Pelaksanaan disiplin kerja juga bersumber pada kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu tersebut. Untuk itu, disiplin kerja tidak mampu memoderasi semangat kerja pegawai melalui kecerdasan emosional dalam diri individu, hal ini terjadi karena berbeda pendekatan dan pengelolaan yang ada pada diri individu.

Disiplin Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dimuat pada bagian sebelumnya, bahwa nilai uji t variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,593 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 dengan nilai signifikansi 0,556 < α 0,05, sehingga variabel disiplin kerja tidak mampu berpengaruh signifikan dan memoderasi budaya organisasi terhadap variabel semangat kerja.

Pada hasil di atas, bahwa Hal ini terjadi karena budaya organisasi dalam lingkungan pekerjaan telah mengakomodir pelaksanaan pendisiplinan kepada pegawai. Hal ini menjadi salah satu alasan bahwa disiplin kerja juga tidak mampu memoderasi budaya organisasi dalam mempengaruhi semangat kerja aparatur sipil negara. Disamping itu, budaya organisasi kementerian juga telah mengedepankan disiplin kerja agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan maksimal.

Namun, disiplin kerja juga tidak dapat

dipisahkan dalam mendukung kemajuan budaya organisasi di lingkungan kementerian. Disiplin kerja masih menjadi kunci penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan yang akan diraih oleh organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa simpulan.

1. *Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
3. *Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
6. Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh *emotional quotient* dalam peningkatan semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.
7. Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dalam peningkatan

semangat kerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, Kementerian Perhubungan BPTD Wilayah II Sumatera Utara. Saran ini berkaitan dengan variabel *emotional quotient*, budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja, yaitu 1) Aspek *Emotional Quotient*, agar lebih ditingkatkan kembali dan dikelola dengan baik, agar mampu mempengaruhi aspek lain dalam menjalankan tugas di kantor. 2) Aspek Budaya Organisasi, perlunya adanya inovasi dan penciptaan hal baru agar mampu meningkatkan produktivitas tujuan, hal ini dapat dicapai karena pada umumnya pegawai saling membantu dan menghargai ide teman yang lain. 3) Aspek Disiplin Kerja, secara keseluruhan pegawai telah mampu disiplin dengan baik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Namun, terdapat beberapa pegawai yang belum bekerja dengan jadwal atau rencana kegiatan yang telah ditentukan. Hal ini perlunya adanya perubahan dan pengarahan kepada pegawai agar membuat rencana kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. 4) Aspek Semangat Kerja, perlunya arahan, perhatian, empati yang lebih lagi agar peningkatan semangat pegawai dalam melakukan tugas dapat dilaksanakan dengan maksimal dan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

Abida, N., & Surabagiarta, I. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan

Emosional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusvetma. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 2(1), 332-338.

Ahmed, U. (2012). Job Satisfaction Of Bankers And Its Impact In Banking : A Case Study Of Janata Bank .*Journal ASA University Review*. 6 (2).

Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), 524-540.

Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (9), 5847-5866.

Dessler, G. (2010). *Manajemen Personalial Teknik dan Konsep Modern*, Airlangga : Jakarta

Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84-92.

Manik, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja

- karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*”. BPFU UGM Yogyakarta.
- Nugroho, B. AY. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Oktaviani, W., & Saragih, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Kereta Api Indonesia (persero). *eProceedings of Management*, 4(1).
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 26(47).
- Suryani, et.al. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Badung: Nilacakra.
- Sutrisno, E., & Desanti, N. (2013). *Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis)*.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar and Muhammad Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4 (1), Pp: 293-296