



## Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Administrasi Publik: Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Disiplin Kerja (Literature Review Perilaku Organisasi)

**Denisa Salsabila Viyanis**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202210315026@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210315026@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Cris Kuntadi**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:cris.kuntadi@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding author: [202210315026@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210315026@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Abstract** : Administrative behavior is a person's choice to carry out administrative activities, such as providing intensive services, with a focus only on achieving predetermined organizational goals. The study of cooperation in public organizations is called public administration. Because public administration is a branch of administrative science, all theories, concepts and analyzes of administrative science are used. In the research literature on organizational behavior, this article examines the following factors in public administration behavior: emotional intelligence, professionalism, and work discipline. Developing hypotheses regarding these variables is the goal of this paper. This hypothesis can be used in future research. The results of this review article are: Emotional Intelligence influences Public Administration Behavior, Professionalism influences Public Administration Behavior and Work Discipline influences Public Administration Behavior.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Emotional Intelligence, Work Discipline and Public Administration Behavior

**Abstract** : Perilaku administrasi adalah pilihan seseorang untuk melakukan kegiatan administrasi, seperti memberikan pelayanan intensif, dengan fokus hanya pada mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Studi tentang kerja sama dalam organisasi publik disebut administrasi publik. Karena administrasi publik adalah cabang ilmu administrasi, semua teori, konsep, dan analisis ilmu administrasi digunakan. Dalam penelitian literatur tentang perilaku organisasi, artikel ini memeriksa faktor-faktor berikut dalam perilaku administrasi publik: kecerdasan emosional, profesionalisme, dan disiplin kerja. Mengembangkan hipotesis mengenai variabel-variabel tersebut adalah tujuan dari tulisan ini. Hipotesis ini dapat digunakan dalam penelitian yang akan datang. Hasil artikel review ini ialah: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap yang Perilaku Administrasi Publik, Profesionalisme berpengaruh terhadap yang Perilaku Administrasi Publik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap yang Perilaku Administrasi Publik.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Perilaku Administrasi Publik

### PENDAHULUAN

Menurut penelitian sebelumnya, yang mendefinisikan perilaku terkait kinerja sebagai perilaku yang berhubungan langsung dengan tugas pekerjaan dan harus dilakukan untuk mencapai tujuan tugas. Keberhasilan pembangunan bergantung pada administrasi publik. Ada banyak jenis kegiatan administrasi publik, salah satunya adalah memberikan pelayanan publik yang baik yang akan menghasilkan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, untuk memenuhi

keinginan dan kepentingan masyarakat yang dilayani, nilai-nilai etika harus diperhatikan dan dikedepankan selama proses pelaksanaannya. Sikap dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban sehari-hari menunjukkan kinerja sistem, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pelayanan publik.

Dalam proses pelayanan terhadap kepentingan umum, penerapan etika sangat penting; ini berarti memiliki kebiasaan yang teratur, mematuhi peraturan, dan bertindak dengan cara yang santun dan ramah terhadap orang lain. Kegiatan pelayanan publik tampaknya tidak dilakukan dengan baik dan tidak memenuhi harapan masyarakat. Hal ini terlihat jelas dari metrik yang menunjukkan bahwa masyarakat di daerah masih memiliki banyak keluhan tentang cara pemerintah mengelola pelayanan, baik dari segi prosedur, transparansi, maupun sikap aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan.

Adanya penyimpangan etika saat ini merupakan salah satu masalah administrasi publik yang belum diselesaikan. Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan di kalangan masyarakat tentang kinerja administrasi publik dan kemampuan pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang baik. Karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam konteks ini. Praktik pungutan liar, atau pungli, dan tren ketimpangan pelayanan adalah beberapa masalah yang terus dikeluhkan oleh masyarakat tentang pelayanan publik.

Proses administrasi publik merupakan suatu proses kompleks yang tidak hanya melibatkan kegiatan teknis tetapi juga kegiatan politik yang berupaya menafsirkan kehendak masyarakat dalam bentuk kebijakan. Kebijakan yang dikeluarkan berdampak pada masyarakat.

### **Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dinyatakan dan dieksplorasi untuk memberikan hipotesis untuk penelitian di masa depan:

1. Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik?
2. Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik?
3. Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik?

## **KAJIAN TEORI**

### **Perilaku Administrasi Publik**

Secara konseptual, etika administrasi publik dapat dipahami sebagai prinsip yang mengatur bagaimana pejabat pemerintah berperilaku saat menjalankan tugasnya. Ini termasuk kode etik dan etika pegawai negeri, etika pelayanan publik, sumpah jabatan, peraturan disiplin, dan lainnya yang mengandung prinsip moral dan etika. (A. Pananrangi M & Muhammad Ishak Ismail, 2022)

Administrasi publik sangat penting untuk pemberdayaan masyarakat dan pembentukan demokrasi. Dengan munculnya bidang ilmu administrasi publik, perhatian masyarakat beralih ke jurusan administrasi publik yang diteliti oleh para ahli, salah satunya adalah pelayanan publik. Utilitas masih menjadi masalah yang perlu diteliti dan diselesaikan secara menyeluruh hingga saat ini. (Wardani, 2019)

Administrasi publik adalah bidang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengatur pelayanan publik dan tugas-tugas pemerintah untuk kepentingan masyarakat. Sebagai bagian dari tugasnya, administrasi publik juga memegang tanggung jawab untuk memastikan integritas dan transparansi dalam tindakan-tindakan pemerintah, termasuk dalam hal pemberantasan gratifikasi di lingkungan birokrasi publik. (Marbela et al., 2023)

Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (A. Pananrangi M & Muhammad Ishak Ismail, 2022), (Wardani, 2019), (Marbela et al., 2023)

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan mengamati emosi orang lain dan diri sendiri, serta mengaturnya sehingga mempengaruhi pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional adalah semua jenis keterampilan non-kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan dan tuntutan lingkungan dengan baik. (Urrahmi et al., 2020)

Kecerdasan emosional adalah kondisi yang dapat dipelajari. Ini menunjukkan kemampuan seseorang dalam memecahkan dan mengambil keputusan terbaik ketika dihadapkan pada masalah dengan mempertimbangkan kondisi kebenarannya berdasarkan pengalaman belajar dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya. (Simatupang & Efendi, 2020)

Meningkatkan ketajaman emosional yang diperlukan untuk membangun modal sosial, yaitu jaringan atau hubungan dengan orang lain yang membantu komunitas dan organisasi mencapai kebaikan bersama, sangat membantu dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan hati.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kedua teknik ini sangat berguna untuk mencapai tujuan ini. (Ratnasari et al., 2020)

Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Urrahmi et al., 2020), (Simatupang & Efendi, 2020), (Ratnasari et al., 2020)

### **Profesionalisme**

Menurut penelitian sebelumnya mendefinisikan profesionalisme sebagai sikap atau keadaan dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan khusus melalui pendidikan dan pelatihan dan dilakukan sebagai pekerjaan yang memberikan sumber penghasilan. Selain itu, profesionalisme didefinisikan sebagai "keandalan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu tinggi, tepat waktu, cermat, dan menurut prosedur yang benar sehingga pelanggan mudah memahami dan mengikutinya". (Kabhe, 2022)

Menurut penelitian sebelumnya juga memberikan definisi profesionalisme, profesionalisme adalah representasi dari kemampuan (kompetensi), terutama memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan untuk berbuat, dan pengalaman yang didukung. Profesionalisme dapat muncul secara tak terduga dan tidak terduga. Penelitian sebelumnya menyatakan profesionalisme adalah memberikan pelayanan yang bersifat humanistik dan menyeluruh, tidak mengutamakan kepentingan pribadi, dan menghormati pelanggan seperti menghormati diri sendiri. (Amin, 2020)

Profesionalisme adalah pemahaman atau kepercayaan bahwa sikap dan perilaku anggota dalam menjalankan fungsi kepengurusannya selalu dilandasi oleh pengetahuan dan prinsip profesional yang mengutamakan kepentingan umum. (Pertiwi et al., 2019)

Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Kabhe, 2022), (Amin, 2020), (Pertiwi et al., 2019)

### **Disiplin Kerja**

Untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dalam pekerjaannya, instruksi disebut disiplin. Dengan menaati peraturan organisasi, disiplin dapat memotivasi seseorang untuk secara sadar mempertahankan dan meningkatkan tujuan

organisasi secara objektif). Menurut penelitian sebelumnya, "disiplin adalah kesediaan seseorang menurut hati nuraninya untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi", sedangkan "disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai praktik manajemen yang memperkuat pedoman organisasi." (Priatna & Ariska, 2019)

"Disiplin kerja yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa mungkin di balik disiplin diri terdapat rasa malas yang semakin meningkat". Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan atau instansi menerapkan peraturan disiplin kerja. Riset sebelumnya menyatakan bahwa beberapa tanda disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan yang baik, penghargaan, keadilan, waskat, hukuman, keteguhan hati, dan hubungan antarmanusia. (Taufik et al., 2022)

Disiplin, yang berasal dari kata "discipline" (dalam bahasa Inggris), berarti disiplin tingkah laku, ketaatan, pengendalian, pengendalian diri, pengendalian diri, dan latihan untuk membentuk, meluruskan, atau meningkatkan sesuatu, seperti kemampuan mental atau budi pekerti, aturan untuk latihan atau perbaikan, dan aturan sistem atau grup untuk perilaku. (Iswahyudi, 2022)

Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Priatna & Ariska, 2019), (Taufik et al., 2022), (Iswahyudi, 2022)

**Tabel 1 : Penelitian terdahulu yang relevan**

<b>NO</b>	<b>Author (tahun)</b>	<b>Hasil Riset Terdahulu</b>	<b>Persamaan dengan aIrtikel ini</b>	<b>Perbedaan dengan artikel ini</b>
<b>1</b>	(A. Pananrangi M & Muhammad Ishak Ismail, 2022)	Etika Administrasi Publik, Etika Birokrat dan Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Etika Administrasi Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Etika Birokrat dan Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
<b>2</b>	(Wardani, 2019)	Administrasi Publik, Inovasi Sektor Publik, Pelayanan Publik, Bentuk Inovasi	Administrasi Publik pada Perilaku Administrasi Publik	Inovasi Sektor Publik, Bentuk Inovasi Pelayanan Publik dan Pelayanan Publik

		Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik		berdampak berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
3	(Marbela et al., 2023)	Gratifikasi, Birokrasi Publik dan Etika Administrasi Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Etika Administrasi Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Gratifikasi dan Birokrasi Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
4	(Urrahmi et al., 2020)	Kinerja dan Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kinerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
5	(Simatupang & Efendi, 2020)	Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kinerja Karyawan berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
6	(Ratnasari et al., 2020)	Kecerdasan Intelektual (IQ), Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kecerdasan Linguistik (LQ) berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kecerdasan Intelektual (IQ), Kinerja Karyawan, Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kecerdasan Linguistik (LQ) berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
7	(Kabhe, 2022)	Profesionalisme dan Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik

<b>8</b>	(Amin, 2020)	Profesionalisme dan Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Pelayanan Publik berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
<b>9</b>	(Pertwi et al., 2019)	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja dan Komitmen Organisasi berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
<b>10</b>	(Priatna & Ariska, 2019)	Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kinerja dan Motivasi Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
<b>11</b>	(Taufik et al., 2022)	Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
<b>12</b>	(Iswahyudi, 2022)	Perilaku Birokrat, Pelayanan Publik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik	Perilaku Birokrat, Pelayanan Publik, Motivasi Kerja dan Tanggung Jawab berdampak pada Perilaku Administrasi Publik

## **METODE PENULISAN**

Karya penelitian ini menggunakan tinjauan literatur dan pendekatan kualitatif yang relevan (library research). Buku dan publikasi yang ditemukan di perpustakaan, serta sumber daya online seperti Mendeley dan Google Scholar, harus ditelusuri untuk mendapatkan informasi tentang hipotesis dan korelasi atau dampak antar faktor.

Asumsi metodologis harus dipertahankan selama penggunaan tinjauan literatur dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, diperlukan penalaran induktif agar tidak mempengaruhi pertanyaan yang dijawab selama studi. Salah satu argumen yang paling menarik untuk melakukan penelitian kualitatif adalah karena karakter eksplorasi.

## **PEMBAHASAN**

Tinjauan literatur Perilaku Organisasi ini membahas makalah teoritis terkait dan penelitian sebelumnya:

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Administrasi Publik**

Kecerdasan emosional, didefinisikan sebagai kemampuan, bakat, dan keterampilan non-kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan dan tuntutan lingkungan. Kemampuan ini termasuk kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri, serta kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi orang lain. Dengan cara yang sama, orang tua mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan di bidang emosional, terutama kemampuan untuk mengendalikan emosi, optimisme, dan empati, serta kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dan mengatasi rasa frustrasi. atau menjadi dekat dengan mereka.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh dalam pengendalian emosi. Penjelasan lainnya menjabarkan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan yang baik, dan sukses di tempat kerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menghadapi masalah yang tidak menyenangkan dengan semangat dan tekun, mengendalikan dorongan hati, dan tidak



memperburuk emosi saat bahagia, mengatur mood, dan mengendalikan stres. (Urrahmi et al., 2020)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan internal yang digunakan untuk memotivasi diri sendiri, bertindak gigih, dan mampu bertahan dalam situasi yang dapat menimbulkan frustrasi serta mencegah stres yang melumpuhkan kemampuan berpikir, bersimplikasi, dan bertindak. Kecerdasan emosional juga dicapai dengan mengekspresikan emosi dan mengelolanya dengan cara yang positif, berkomunikasi secara efektif, dan menunjukkan empati terhadap orang lain. (Simatupang & Efendi, 2020)

Kemampuan seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik untuk mengendalikan emosi dan perasaannya terhadap diri sendiri dan orang lain, membedakan keduanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengarahkan tindakan, pemikiran, dan tindakan selanjutnya memungkinkan seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik untuk sukses dalam hidup. (Ratnasari et al., 2020)

Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Urrahmi et al., 2020), (Simatupang & Efendi, 2020), (Ratnasari et al., 2020)

## **2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Perilaku Administrasi Publik**

Praktisi di bidang tertentu juga harus memiliki moral kerja yang tinggi, mampu mencapai hasil yang berkualitas tinggi, tepat waktu, disiplin, ikhlas, teliti, teliti, sistematis, dan membumi. Menurut penelitian sebelumnya, seorang profesional akan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan karena mereka memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. Peraturan Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan yang memenuhi kebutuhan pelayanan menurut hukum setiap warga negara dan penduduk yang terkait dengan barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan. Tidak diragukan lagi, ada korelasi antara pendapat orang tentang kualitas pelayanan publik dan istilah "kualitas pelayanan publik". (Kabhe, 2022)

Riset pada masa lampau menyatakan, akuntabilitas publik pada dasarnya adalah standar profesional yang harus dicapai dan diterapkan oleh pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan yang responsif dan sesuai dengan aspirasi publik dan harapan masyarakat. Mereka juga harus bertanggung jawab atas tindakan mereka. (Amin, 2020)

Dimensi berikut digunakan untuk mengukur variabel ini: 1) Kemampuan beradaptasi, yang ditunjukkan oleh kemampuan untuk mengambil risiko, berlatih sesuai kemampuan, dan melaksanakan pekerjaan sesuai Standar Operasi Prosedur (SOP). 2) Orientasi Misi dan Nilai, yang ditunjukkan oleh pemahaman tentang tujuan organisasi, kemampuan untuk mengendalikan sistem dan kondisi organisasi, dan evaluasi efisiensi kerja. 3) Penghargaan Pekerjaan, yang ditunjukkan oleh pencapaian hasil dan umpan balik positif dari manajemen. (Pertiwi et al., 2019)

Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Kabhe, 2022), (Amin, 2020), (Pertiwi et al., 2019)

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Perilaku Administrasi Publik**

Disiplin yang baik menunjukkan seberapa bertanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan. Akibatnya, setiap pemimpin bisnis selalu berusaha memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin yang baik. Banyak faktor yang memengaruhi kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik. Bisnis atau organisasi harus menerapkan disiplin, jadi disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin sambil menghindari pemborosan waktu dan tenaga. (Priatna & Ariska, 2019)

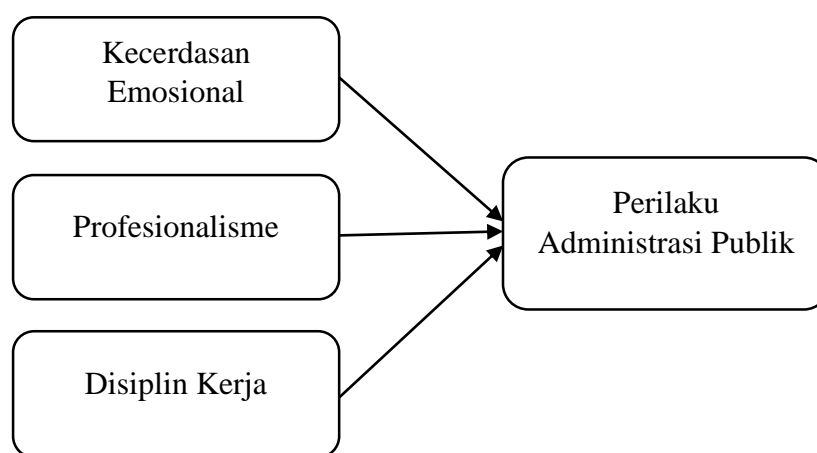
Segala sesuatu yang dapat didefinisikan sebagai reaksi masyarakat terhadap masalah sosial yang membutuhkan intervensi publik dan penyelesaian kolektif berhubungan dengan pelaksanaan urusan publik dan manajemen publik. Administrasi Publik dengan Analisis Fungsional, Struktural, Perilaku, dan Ekologi. Secara umum, hukuman terdiri dari tiga kategori: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Kategori-kategori ini disesuaikan dengan seberapa parah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. (Taufik et al., 2022)

Memang, disiplin yang berkaitan dengan kinerja dan produktivitas itu sendiri mencakup segala sesuatu yang diperlukan agar proses kerja efektif, seperti yang dijelaskan oleh komponennya. Agar masyarakat demokratis dapat terbentuk, administrasi publik adalah alat

publik. Pemahaman ini menunjukkan bahwa elemen politik memiliki kekuatan yang signifikan dalam administrasi publik karena bidang ini terkait dengan bagaimana keadilan, kebebasan, dan kesempatan ekonomi dapat dibangun dalam negara demokrasi. (Iswahyudi, 2022)

Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik sebelumnya telah diteliti antara lain oleh para pendidik (Priatna & Ariska, 2019), (Taufik et al., 2022), (Iswahyudi, 2022)

### Conceptual Framework



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual sebelumnya menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik. Selain ketiga variabel eksternal ini, ada banyak lagi faktor yang mempengaruhi Perilaku Administrasi Publik:

1. Etika Birokrat (A. Pananrangi M & Muhammad Ishak Ismail, 2022), (Iswahyudi, 2022)
2. Pelayanan Publik (A. Pananrangi M & Muhammad Ishak Ismail, 2022), (Wardani, 2019), (Kabhe, 2022), (Amin, 2020), (Iswahyudi, 2022)
3. Inovasi Sektor Publik (Wardani, 2019)
4. Bentuk Inovasi Pelayanan Publik (Wardani, 2019)
5. Gratifikasi (Marbela et al., 2023)

6. Birokrasi Publik (Marbela et al., 2023)
7. Kinerja (Urrahmi et al., 2020), (Priatna & Ariska, 2019)
8. Kinerja Karyawan (Simatupang & Efendi, 2020), (Ratnasari et al., 2020), (Taufik et al., 2022)
9. Kecerdasan Intelektual (IQ) (Ratnasari et al., 2020)
10. Kecerdasan Spiritual (SQ) (Ratnasari et al., 2020)
11. Kecerdasan Linguistik (LQ) (Ratnasari et al., 2020)
12. Gaya Kepemimpinan (Pertiwi et al., 2019)
13. Budaya Organisasi (Pertiwi et al., 2019)
14. Komitmen Organisasi (Pertiwi et al., 2019)
15. Motivasi Kerja (Priatna & Ariska, 2019), (Taufik et al., 2022), (Iswahyudi, 2022)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Atas dasar teori, artikel terkait dan pembahasan, hipotesis untuk studi masa depan dapat dirumuskan:

1. Kecerdasan Emosional berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
2. Profesionalisme berdampak pada Perilaku Administrasi Publik
3. Disiplin Kerja berdampak pada Perilaku Administrasi Publik.

### **Saran**

Menurut hasil di atas, Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Disiplin Kerja bukan satu-satunya elemen yang mempengaruhi Perilaku Administrasi Publik. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan aspek tambahan apa yang terlibat. Etika Birokrat, Pelayanan Publik, Inovasi Sektor Publik, Bentuk Inovasi Pelayanan Publik, Gratifikasi, Birokrasi Publik, Kinerja, Kinerja Karyawan, Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kecerdasan Linguistik (LQ), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Pananrangi M, & Muhammad Ishak Ismail, A. (2022). Penerapan Etika Admnistrasi Publik Melalui Pelaksanaan Tugas Pelayanan Birokrat. *Meraja Journal*, 4(3), 3–19. <https://doi.org/10.33080/mrj.v4i3.189>
- Amin, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 137–152. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p137-152>
- Iswahyudi. (2022). Perilaku Birokrat Garis Depan ( Street Level Bureucrats) Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 2(1), 1–9. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/222>
- Kabhe, B. A. H. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Sukolilo Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(06), 46–60.
- Marbela, S., Aprilya, Z., & Ulfa, K. (2023). Pentingnya Prinsip Etika Administrasi Publik Dalam Upaya Pemberantasan Gratifikasi Di Lingkungan Birokrasi Publik. *SANGER Journal*, 1. <http://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/sanger/article/view/2956>
- Pertiwi, D. P. Y., Putrian, L., & Derriawan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Densus 88 At Polri. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 114–131.
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2019). Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Simatupang, S., & Efendi. (2020). *anajemen (E. 11(2)*, 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Urrahmi, M., Putri, N. E., Pada, P., Kota, P., & Tahun, P. (2020). *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik ( JMIAP )*. 2(2), 9–17.
- Wardani, A. K. (2019). Urgensi Inovasi Pelayanan Bidang Administrasi Publik di Era Disrupsi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 30–35. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/2258%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/2258/2021>