

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Tri Sulistiani

Universitas Galuh

Enas Enas

Universitas Galuh

Aini Kusniawati

Universitas Galuh

Korespondensi Penulis: listyani75@gmail.com*

Abstract. *Banjar City Health Service employees are currently not showing maximum performance independence and proactivity. Employee performance can be influenced by emotional intelligence and work discipline. At the Banjar City Health Service, the social skills indicator (relationship management) shows that emotional intelligence is not yet at an optimal level. Additionally, there is a lack of efficiency in maintaining punctuality and adherence to schedules. The research was conducted using an explanatory survey methodology with a quantitative approach. The data analysis technique used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program, using descriptive and regression analysis. Research findings show that (1) Emotional Intelligence has a good and big influence on employee performance within the Banjar City Health Service. Thus, there is a positive relationship between the level of emotional intelligence and the performance of Banjar City Health Service employees. (2) The level of work discipline has a beneficial and large influence on the performance of employees at the Banjar City Health Service. In other words, the more work discipline increases, the more employee performance will increase. (3) Emotional intelligence and work discipline have a good and big influence on the performance of Banjar City Health Service employees. Therefore, there is a positive relationship between the level of emotional intelligence and work discipline and employee performance at the Banjar City Health Service.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar saat ini belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam hal kemandirian dan proaktif. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, indikator keterampilan sosial (manajemen hubungan) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional belum berada pada tingkat yang optimal. Selain itu, kurangnya efisiensi dalam menjaga ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jadwal. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metodologi survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Banjar. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara tingkat kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar. (2) Tingkat disiplin kerja mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Dengan kata lain, semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. (3) Kecerdasan emosional dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar. Oleh karena itu, terdapat hubungan positif antara tingkat kecerdasan emosional dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Semua organisasi membutuhkan pegawai yang berkinerja baik agar dapat memenuhi target kinerja (Susandi, 2017:1). Menurut Susandi (2017:2), untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja, seseorang juga harus mengelola emosinya sendiri dan berhubungan dengan orang lain, suatu keterampilan yang dikenal dengan kecerdasan emosional, serta melatih disiplin kerja untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. hasil kinerja.

Untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, Dinas Kesehatan Kota Banjar yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan dan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah harus mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pekerja harus dapat bekerja dengan cepat dan memutuskan bagaimana membangun dan meningkatkan layanan ini. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, peneliti melakukan pra survey dengan hasilnya, yakni:

Tabel. 1. Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity Of Work</i>)	82,0%
2	Kualitas Pekerjaan (<i>Quality Of Work</i>)	88,0%
3	Kemandirian (<i>Dependability</i>)	77,7%
4	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	74,7%
5	Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)	84,3%
6	Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	85,3%

Berdasarkan tabel. 1. diketahui bahwa hasil pra survey diketahui kinerja pegawai belum optimal dalam hal kemandirian (*dependability*) dan inisiatif (*initiative*). Wijono (2018:60), yang mengemukakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai”. Untuk mengetahui kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, peneliti melakukan pra survey dengan hasilnya, yakni:

Tabel. 2. Hasil Pra Survey Kecerdasan Emosional Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Kesadaran diri (<i>Self awareness</i>)	89,0%
2	Pengaturan diri (<i>Self management</i>)	88,3%
3	Motivasi (<i>Motivation</i>)	82,3%
4	Empati (<i>Social Awareness</i>)	81,3%
5	Keterampilan Sosial (<i>Relationship management</i>)	80,0%

Berdasarkan tabel 2. bahwa kecerdasan emosional belum optimal dalam hal indikator keterampilan sosial (*relationship management*). Selain kecerdasan emosional, kedisiplinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan (2018:193) menyatakan

bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Handoko (2017:208) menyatakan bahwa “Disiplin adalah tingkat kegiatan manajemen untuk bidang dalam menjalankan standar-standar organisasional”. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, peneliti melakukan pra survey dengan hasilnya, yakni:

Tabel. 3. Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Indikator	Rata-rata Indikator
1	Menghargai waktu	82,7%
2	Taat pada perintah	90,5%
3	Taat pada SOP	92,0%

Berdasarkan tabel 3. bahwa disiplin kerja belum optimal dalam hal menghargai waktu. Berdasarkan uraian di atas, penulis menuangkannya dalam sebuah tesis dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar”**.

METODE

Mengingat ciri-ciri penelitian ini, survei digunakan sebagai metode pengumpulan data. Secara umum, tujuan penelitian survei adalah membuat generalisasi berdasarkan observasi yang dangkal. Suatu kasus atau kejadian yang bersifat luas dapat dideskripsikan secara menyeluruh melalui penelitian survei, termasuk latar belakang, ciri-ciri, dan ciri-cirinya yang khas. Selanjutnya ada desain penelitian kuantitatif yang diterapkan. Sugiyono (2018:13) mengartikan desain penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berakar pada positivisme yang fokus mempelajari populasi atau sampel tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Data empiris menunjukkan dampak nyata dan substansial dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung > ttabel (3,086>2,012). Ada hubungan yang kuat dan mapan antara kecerdasan emosional dan kinerja pekerja. Menurut sudut pandang yang berbeda, terdapat hubungan yang positif dan nyata antara kecerdasan emosional dengan kinerja pekerja, artinya ketika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pekerja pun meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Sutrisno (2017:289) bahwa terdapat hubungan langsung antara kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sultan, dkk (2023) yang menemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang sedikit dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Menurut penelitian Dewianawati (2022), kecerdasan emosional mempunyai peranan besar terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, studi mengenai dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT dilakukan oleh Asrul dan Adda (2021). Sulawesi Tengah sedang membangun sistem radar. Penelitian Oktavia dkk. (2021) menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja staf di UD Toko Kartika dan kecerdasan emosional. Irawati dan Pebrianto (2020) menemukan hubungan yang tidak biasa dan signifikan antara sejumlah dimensi kecerdasan emosional dengan produktivitas pekerja di PT. Dari Indonesia.

Topik kecerdasan emosional saat ini menjadi bahan diskusi dan perdebatan yang luas. Beberapa penelitian menganalisis dan memberikan solusi atas masalah terkait kecerdasan emosional dalam lingkungan organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan kemungkinan meningkatkan kompetensi emosional dan sosial karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai prinsip penerapan kecerdasan emosional dalam bisnis besar. Kecerdasan emosional memungkinkan individu mengelola emosinya secara efektif, membedakan antara kepuasan dan ketidakpuasan, serta mengatur suasana hati, sehingga meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat sebelumnya, bahwa kecerdasan emosional berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang cerdas secara emosional cenderung berkinerja baik, dan asosiasi ini diterima secara luas.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Data empiris menunjukkan dampak nyata dan substansial dari kecerdasan emosional terhadap kinerja. Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung (3,086) melebihi nilai ttabel (2,012).

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:96) yang menegaskan adanya korelasi langsung antara derajat disiplin kerja pegawai dengan prestasi kerja. Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Dharmawan (2019:9), peningkatan disiplin pekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa menjaga disiplin kerja pada tingkat sedang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian Dewianawati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja baik individu maupun kolektif mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Asrul dan Adda (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gedung peralatan radar di Sulawesi Tengah. Oktavia, dkk (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di UD Toko Kartika. Irawati dan Pebrianto (2020) menemukan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara atribut disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Posting di Indonesia.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai kepatuhan yang konsisten terhadap ketepatan waktu, pekerjaan berkualitas tinggi, kepatuhan terhadap standar tempat kerja, dan kepatuhan terhadap konvensi sosial. Oleh karena itu, mengabaikan atau berulang kali melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi akan mengakibatkan personel menunjukkan disiplin yang tidak memadai. Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa data penelitian memperkuat hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Temuan penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis khususnya uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($14,534 > 3,20$). Hal ini menunjukkan adanya korelasi langsung dan substansial antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan sebagai korelasi antara tingkat kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang lebih tinggi dengan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Sutarto dalam Wijono (2018:60) yang menyatakan bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal”. Karakteristik internal seperti kecerdasan emosional dan disiplin kerja mungkin mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu Sutermeister dalam Priansa (2016:270) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan. Egois. Kecerdasan emosional

merupakan komponen keterampilan kerja dan pengendalian diri yang meliputi sikap-sikap yang berkaitan dengan kepribadian.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023) yang juga menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan pelatihan teknis mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Kantor. Dewianawati (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja semuanya mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan jika dipertimbangkan secara bersama-sama. Selain itu, Asrul dan Adda (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Membangun sistem radar di Sulawesi Tengah. Oktavia, dkk (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan pengaruh manfaat dan signifikan kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di UD Toko Kartika. Irawati dan Pebrianto (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang jelas dan bermakna antara kecerdasan emosional dan karakteristik disiplin kerja, serta kinerja karyawan PT. Diposting dari Indonesia.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Pegawai yang menunjukkan kecerdasan emosional mampu mengelola emosinya secara efektif, mencapai kepuasan, dan mengatur suasana hatinya, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.. Organisasi memperoleh keuntungan yang signifikan dari karyawan yang memiliki rasa disiplin yang kuat. Namun, jika tingkat disiplin kerja rendah, kemungkinan besar karyawan akan melakukan perilaku yang tidak menguntungkan dan dapat merugikan organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk secara konsisten menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja di semua organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kesadaran diri (*self awareness*) dan nilai terendah adalah pada indikator keterampilan sosial (*relationship management*). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

2. Disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator taat pada SOP dan nilai terendah pada indikator menghargai waktu. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas pekerjaan (*quality of work*) dan nilai terendah pada indikator inisiatif (*initiative*). Kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, J dan Adda, H., W. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Radar Sulteng Membangun*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 7(3) : 258-267.
- Dewianawati, D., Efendi, M., J., Oksaputri, S., R. 2022. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT), 1(3) : 223-230.
- Dharmawan, D. 2019. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Handoko Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.,S., P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Irawati, A., dan Pebrianto, P. 2020. *Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT. POS Indonesia, Bangkalan)*. Eco-Entrepreneurship, 6(1) : 82-96.
- Oktavia, K., S., Suryani, N., N. Mustika, I., N. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Pegawai pada UD Toko Kartika*. Emas, 2(2) : 170-184.
- Priansa, D., J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sultan, M., Firman, A., Badaruddin. 2023. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal The Manusagre, 1(4) : 635-648.
- Susandi, A. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 15(2) : 1-15.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia. __.2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta : Tiga Serangkai.