

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah.

Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan kesehatan;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan kesehatan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan kesehatan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas;

- e. Pembinaan ASN pada Dinas; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.1.1. Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan; dan
 - 2. Sub Bagian Program dan Informasi.
- c. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi :
 - 1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi;
 - 2. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan; dan
 - 3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga.
- d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi :
 - 1. Seksi Surveilans dan Imunisasi;
 - 2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular; dan

3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa.
- e. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan, membawahi :
 1. Seksi Pelayanan Kesehatan;
 2. Seksi Kefarmasian; dan
 3. Seksi Sumber Daya Kesehatan.
 - f. Jabatan Pelaksana;
 - g. Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa tugas masing-masing dalam struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

- b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagaimana tugas Dinas dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif.

Sekretariat membawahi :

1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif bidang tata usaha dan umum, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, keuangan dan aset serta hubungan masyarakat urusan kesehatan.

2. Sub Bagian Program dan Informasi

Subbagian Program dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif bidang perencanaan, evaluasi, penelitian dan pengembangan, data dan informasi urusan kesehatan.

c. Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kesehatan masyarakat yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi :

1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi

Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kesehatan keluarga dan gizi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan

Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga

Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga kesehatan bidang kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

- d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yang menjadi kewenangan

daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi :

1. Seksi Surveilans dan Imunisasi

Seksi Surveilans dan Imunisasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang surveilans dan imunisasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular

Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pencegahan dan pengendalian penyakit menular yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa

Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

e. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan

Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan, membawahi :

1. Seksi Pelayanan Kesehatan

Seksi Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pelayanan kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Kefarmasian

Seksi Kefarmasian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kefarmasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Sumber Daya Kesehatan

Seksi Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Sumber Daya Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

f. Jabatan Pelaksana

Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

g. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Visi Dinas Kesehatan Kota Banjar mengikuti pernyataan Visi Pemerintah Kota Banjar adalah “Dengan Iman dan Taqwa Kita Wujudkan Kota Banjar Yang Bersih Pemerintahannya, Sejahtera Masyarakatnya, Asri Lingkungannya Menuju Banjar Agropolitan”. Sedangkan misi Pemerintah Kota Banjar adalah :

1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan akuntabel.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).
3. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi (LPE).
4. Mewujudkan kota peduli hak asasi manusia (HAM).
5. Meningkatkan kualitas lingkungan.

6. Mengembangkan daya tarik dan potensi daerah.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik seseorang merupakan suatu sifat yang dibawa sejak lahir di pengaruhi oleh perilaku orang tersebut dalam pergaulannya di lingkungan tempatnya berada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa responden menurut jenis kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	26	53,1
2	Perempuan	23	46,9
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.1. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau (53,1%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak

23 orang atau (46,9%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Usia	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	26-30 tahun	5	10,2
2	31-35 tahun	8	16,3
3	36-40 tahun	4	8,2
4	> 41 Tahun	32	65,3
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.2. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada > 41 tahun sebanyak 32 orang atau (65,3%), usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau (10,2%), usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau (16,3%), dan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau (8,2%). Artinya mayoritas responden berada pada usia produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Lulus SMA	3	6,1
2	Lulus Diploma	9	18,4
3	Lulus Sarjana	30	61,2
4	Lulus Magister	7	14,3
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.3. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan terakhir paling banyak lulus sarjana sebanyak 30 orang atau (61,2%), lulus SMA sebanyak 3 orang (6,1%), lulus diploma 9 orang (18,4%), dan lulus magister sebanyak 7 orang (14,3%). Artinya mayoritas responden berada pada pendidikan tinggi.

4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti

Untuk mengetahui kondisi variabel X1, X2, dan Y peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan, mulai 1 sampai 5 dengan

nilai 1 sebagai nilai terendah dan 5 tertinggi, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 49 = 245$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 49 = 49$$

$$\text{Rentang} : 245 - 49 = 196$$

$$\text{Interval kelas} : 196 : 5 = 39,2$$

Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria nilai sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Klasifikasi Kriteria Nilai

No	Interval	Klasifikasi
1	49-88,2	Sangat Rendah
2	88,3-127,4	Rendah
3	127,5-166,6	Sedang
4	166,7-205,8	Tinggi
5	205,9-245	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi Kecerdasan Emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 49 orang.

Tabel. 4.5.
Pegawai Menggunakan Kemampuan yang Dimiliki dalam
Membuat Keputusan Bagi Diri Sendiri

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	25	51,0	125
2	Sering	4	20	40,8	80
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	4	8,2	8
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang atau (51,0%), sering 20 orang (40,8%) dan pernah 4 orang (8,2%). Artinya pegawai selalu menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam membuat keputusan bagi diri sendiri.

Tabel. 4.6.
Pegawai Menggunakan Tolak Ukur yang Realistis dan
Kepercayaan Diri yang Kuat dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	26	53,1	130
2	Sering	4	23	46,9	92
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	222

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang atau (53,1%), dan sering 23 orang (46,9%). Artinya pegawai selalu menggunakan tolak ukur yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.

Tabel. 4.7.
Pegawai Menggunakan Kemampuan yang Dimiliki untuk Menangani Mengekspresikan dan Mengendalikan Emosinya Sendiri dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	26	53,1	130
2	Sering	4	20	40,8	80
3	Kadang-kadang	3	2	4,1	6
4	Pernah	2	1	2,0	2
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	218

Berdasarkan tabel. 4.7 diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang atau (53,1%), sering 20 orang (40,8%), kadang-kadang 2 orang (4,1%), dan tidak pernah 1 orang (2,0%). Artinya pegawai selalu menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menangani mengekspresikan dan mengendalikan emosinya sendiri dalam melakukan pekerjaan.

Tabel. 4.8.
Pegawai Menggunakan Kepekaan Kata Hati dalam Hubungan dan Tindakan Sehari-Hari

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	20	40,8	100
2	Sering	4	26	53,1	104
3	Kadang-kadang	3	3	6,1	9
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau (40,8%), sering 26 orang (53,1%), dan kadang-kadang 3 orang (6,1%). Artinya pegawai sering menggunakan kepekaan kata hati dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

Tabel. 4.9.
Pegawai Menggunakan Hasrat Membangkitkan Semangat untuk Mencapai Keadaan yang Lebih Baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	26	53,1	130
2	Sering	4	18	36,7	72
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	4	8,2	8
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.26. bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang atau (53,1%), sering 18 orang (36,7%), kadang-kadang 1 orang (2,0%), dan pernah 4 orang (8,2%). Artinya pegawai selalu menggunakan hasrat membangkitkan semangat untuk mencapai keadaan yang lebih baik.

Tabel. 4.10.
Pegawai Menggunakan Kemampuan Membangkitkan Tenaga untuk Mencapai Keadaan yang Lebih Baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	16	32,7	80
2	Sering	4	25	51,0	100
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	7	14,3	14
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	197

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau (32,7%), sering 25 orang (51,0%), kadang-kadang 1 orang (2,0%), dan pernah 7 orang (14,3%). Artinya pegawai sering menggunakan kemampuan membangkitkan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik.

Tabel. 4.11.
Pegawai Mengambil Inisiatif dan Bertindak secara Efektif dalam
Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	16	32,7	80
2	Sering	4	28	57,1	112
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	5	10,2	10
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel. 4.11. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau (32,7%), sering 28 orang (57,1%), dan pernah 5 orang (10,2%). Artinya pegawai sering mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.12.
Pegawai Menggunakan Kemampuan untuk Bertahan Menghadapi
Kegagalan dan Frustrasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	20	40,8	100
2	Sering	4	20	40,8	80
3	Kadang-kadang	3	2	4,1	6
4	Pernah	2	7	14,3	14
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	200

Berdasarkan tabel. 4.12. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau (40,8%), sering 20 orang (40,8%), kadang-kadang 2 orang (4,1%), dan pernah 7 orang (14,3%). Artinya pegawai selalu dan sering menggunakan kemampuan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Tabel. 4.13.
Pegawai Merasakan Apa yang Dirasakan oleh Orang Lain dan Memahami Perspektif Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	13	26,5	65
2	Sering	4	25	51,0	100
3	Kadang-kadang	3	3	6,1	9
4	Pernah	2	8	16,3	16
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	190

Berdasarkan tabel. 4.13. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau (26,5%), sering 25 orang (51,0%), kadang-kadang 3 orang (6,1%), dan pernah 8 orang (16,3%). Artinya pegawai sering merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perspektif orang lain.

Tabel. 4.14.
Pegawai Menyelaraskan Diri dengan Berbagai Tipe Individu yang dalam Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	19	38,8	95
2	Sering	4	25	51,0	100
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	5	10,2	10
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	205

Berdasarkan tabel. 4.14. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau (38,8%), sering 25 orang (51,0%), dan pernah 5 orang (10,2%). Artinya pegawai sering menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu yang dalam organisasi.

Tabel. 4.15.
Pegawai Mampu Menangani Emosi dengan Baik ketika Berhubungan dengan Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	8	16,3	40
2	Mampu	4	39	79,6	156
3	Kurang Mampu	3	1	2,0	3
4	Tidak Mampu	2	1	2,0	2
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	201

Berdasarkan tabel. 4.15 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 8 orang atau (16,3%), mampu 39

orang (79,6%), kurang mampu 1 orang (2,0%), dan tidak mampu 1 orang (2,0%). Artinya pegawai mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain.

Tabel. 4.16.
Pegawai Mampu Menyelesaikan Perselisihan dan Bekerja Sama dalam Tim

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	3	6,1	15
2	Mampu	4	42	85,7	168
3	Kurang Mampu	3	1	2,0	3
4	Tidak Mampu	2	3	6,1	6
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	192

Berdasarkan tabel. 4.16 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 3 orang atau (6,1%), mampu 42 orang (85,7%), kurang mampu 1 orang (2,0%), dan tidak mampu 3 orang (6,1%). Artinya pegawai mampu menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.17.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Kesadaran diri (<i>Self awareness</i>)	1	Pegawai menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam membuat keputusan bagi diri sendiri	213	217,5	Sangat Tinggi
	2	Pegawai menggunakan tolak ukur yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan	222		
Pengaturan diri (<i>Self management</i>)	3	Pegawai menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menangani mengekspresikan dan mengendalikan emosinya sendiri dalam melakukan pekerjaan	218	215,5	Sangat Tinggi
	4	Pegawai menggunakan kepekaan kata hati dalam hubungan dan tindakan sehari-hari	213		
Motivasi (<i>Motivation</i>)	5	Pegawai menggunakan hasrat membangkitkan semangat untuk mencapai keadaan yang lebih baik	213	203,0	Tinggi
	6	Pegawai menggunakan kemampuan membangkitkan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik	197		
	7	Pegawai mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	202		

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
	8	Pegawai menggunakan kemampuan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi	200		
Empati (<i>Social Awareness</i>)	9	Pegawai merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perspektif orang lain	190	197,5	Tinggi
	10	Pegawai menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu yang dalam organisasi	205		
Keterampilan Sosial (<i>Relationship management</i>)	11	Pegawai mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain	201	196,5	Tinggi
	12	Pegawai mampu menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim	192		
Total			2466		
Rata-rata			205,5		

Dari tabel 4.17. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan total skor 2466. Skor tertinggi pada indikator kesadaran diri (*self awareness*) dengan skor 217,5 dan terendah adalah pada indikator keterampilan sosial (*relationship management*) dengan skor 196,5.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 49 = 2940$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 12 \times 49 = 588$$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{2940-588}{5} \\ &= \frac{2352}{5} \\ &= 470,4 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18.
Interpretasi Mengenai Kecerdasan Emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	588-1058,4	Sangat Rendah
2	1058,5-1528,8	Rendah
3	1528,9-1999,2	Sedang
4	1999,3-2469,6	Tinggi
5	2469,7-2940	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 2466, jika dilihat dari tabel. 4.18 maka berada pada interval ke-4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah tinggi.

4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner kepada 49 orang responden.

Tabel. 4.19.
Pegawai Datang Sesuai dengan Waktu yang Ditentukan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	23	46,9	115
2	Sesuai	4	26	53,1	104
3	Kurang Sesuai	3	0	0,0	0
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	219

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 23 orang atau (46,9%), dan sesuai 26 orang (53,1%). Artinya pegawai datang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.

Tabel. 4.20.
Pegawai Pulang Sesuai dengan Waktu yang Ditentukan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	20	40,8	100
2	Sesuai	4	28	57,1	112
3	Kurang Sesuai	3	1	2,0	3
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	215

Berdasarkan tabel 4.20. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 20 orang atau (40,8%), sesuai 28 orang (57,1%), dan kurang sesuai 1 orang (2,0%). Artinya pegawai pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.

Tabel. 4.21.
Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu yang Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	9	18,4	45
2	Sesuai	4	37	75,5	148
3	Kurang Sesuai	3	3	6,1	9
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.21. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 9 orang atau (18,4%), sesuai 37 orang (75,5%), dan kurang sesuai 3 orang (6,1%). Artinya pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel. 4.22.
Pegawai Mengikuti Rapat sebelum Pimpinan Datang

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	13	26,5	65
2	Sering	4	29	59,2	116
3	Kadang-kadang	3	4	8,2	12
4	Pernah	2	3	6,1	6
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	199

Berdasarkan tabel 4.22. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau (26,5%), sering 29 orang (59,2%), kadang-kadang 4 orang (8,2%), dan pernah 3 orang (6,1%). Artinya pegawai sering mengikuti rapat sebelum pimpinan datang.

Tabel. 4.23.
Pegawai Sigap dalam Menerima Perintah

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	37	75,5	185
2	Sering	4	11	22,4	44
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	232

Berdasarkan tabel 4.23. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang atau (75,5%), sering 11 orang (22,4%) dan kadang-kadang 1 orang (2,0%). Artinya Pegawai selalu sigap dalam menerima perintah.

Tabel. 4.24.
Pegawai Bertindak Efektif dalam Setiap Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	23	46,9	115
2	Sering	4	25	51,0	100
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	218

Berdasarkan tabel 4.24. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang atau (46,9%), sering 25 orang (51,0%) dan kadang-kadang 1 orang (2,0%). Artinya Pegawai bertindak efektif dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.25.
Pegawai Berfikir secara Rasional dalam Menyelesaikan Permasalahan dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	28	57,1	140
2	Sering	4	21	42,9	84
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	224

Berdasarkan tabel 4.25. diketahui bahwa responden menjawab selalu 28 orang (57,1%), dan sering 21 orang (42,9%). Artinya pegawai berfikir rasional dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.

Tabel. 4.26.
Pegawai Memanfaatkan Sarana dan Prasarana yang Ada dalam Menunjang Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	32	65,3	160
2	Sering	4	16	32,7	64
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	227

Berdasarkan tabel 4.26. diketahui bahwa responden yang selalu sebanyak 32 orang atau (65,3%), sering 16 orang (32,7%) dan kadang-kadang 1 orang (2,0%). Artinya pegawai selalu memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam menunjang pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.27.
Pegawai Mentaati Aturan yang Ada dalam Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	33	67,3	165
2	Sering	4	16	32,7	64
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	229

Berdasarkan tabel 4.27. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang atau (67,3%), dan sering 16 orang (32,7%). Artinya pegawai selalu mentaati aturan yang ada dalam Organisasi.

Tabel. 4.28.
Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan SOP yang Ada di Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	36	73,5	180
2	Sering	4	12	24,5	48
3	Kadang-kadang	3	1	2,0	3
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	231

Berdasarkan tabel 4.28. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang atau (73,5%), sering 12 orang (24,5%) dan kadang-kadang 1 orang (2,0%). Artinya pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada di organisasi.

Tabel. 4.29.
Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Tugas dan Fungsi Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	37	75,5	185
2	Sering	4	12	24,5	48
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	233

Berdasarkan tabel 4.29. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang atau (75,5%), dan sering 12 orang (24,5%). Artinya pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.

Tabel. 4.30.
Pegawai Hati-Hati dalam Mengambil Tindakan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	32	65,3	160
2	Sering	4	15	30,6	60
3	Kadang-kadang	3	0	0,0	0
4	Pernah	2	2	4,1	4
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	224

Berdasarkan tabel 4.30. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang atau (65,3%), sering 15 orang (30,6%) dan pernah 2 orang (4,1%). Artinya pegawai selalu hati-hati dalam mengambil tindakan.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.31.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Menghargai waktu	1	Pegawai datang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi	219	208,8	Sangat Tinggi
	2	Pegawai pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi	215		
	3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	202		
	4	Pegawai mengikuti rapat sebelum pimpinan datang	199		
Taat pada perintah	5	Pegawai sigap dalam menerima perintah	232	225,3	Sangat Tinggi
	6	Pegawai bertindak efektif dalam setiap pekerjaan yang diberikan	218		
	7	Pegawai berfikir secara rasional dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	224		
	8	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam	227		

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
		menunjang pekerjaan yang diberikan			
Taat pada SOP	9	Pegawai mentaati aturan yang ada dalam Organisasi	229	229,3	Sangat Tinggi
	10	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada di organisasi	231		
	11	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan	233		
	12	Pegawai hati-hati dalam mengambil tindakan	224		
Total			2653		
Rata-rata			221,1		

Dari tabel 4.31. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan total skor 2653. Skor tertinggi pada indikator taat pada SOP dengan skor 229,3 dan terendah pada indikator menghargai waktu dengan skor 208,8.

Dengan demikian apakah disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar sangat rendah atau sangat tinggi, maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 49 = 2940$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 12 \times 49 = 588$$

$$\text{NJI} = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2940-588}{5} \\
 &= \frac{2352}{5} \\
 &= 470,4
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32.
Interpretasi Mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	588-1058,4	Sangat Rendah
2	1058,5-1528,8	Rendah
3	1528,9-1999,2	Sedang
4	1999,3-2469,6	Tinggi
5	2469,7-2940	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 2653, jika dilihat dari tabel. 4.32. maka berada pada interval ke-5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sangat tinggi.

4.1.3.3. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 49 orang responden.

Tabel. 4.33.
Kuantitas Kerja Pegawai Sesuai dengan Standar Kerja yang Ditetapkan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	6	12,2	30
2	Sesuai	4	43	87,8	172
3	Kurang Sesuai	3	0	0,0	0
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.33. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 6 orang atau (12,2%), dan sesuai 43 orang (87,8%). Artinya kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Tabel. 4.34.
Pegawai Mampu Memenuhi Beban Kerja yang telah Ditetapan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	9	18,4	45
2	Mampu	4	37	75,5	148
3	Kurang Mampu	3	3	6,1	9
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.34. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 9 orang atau (18,4%), mampu 37

orang (75,5%), dan kurang mampu 3 orang (6,1%). Artinya pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel. 4.35.
Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Prosedur yang Berlaku

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Sesuai	5	9	18,4	45
2	Sesuai	4	39	79,6	156
3	Kurang Sesuai	3	1	2,0	3
4	Tidak Sesuai	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	204

Berdasarkan tabel 4.35. bahwa responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 9 orang atau (18,4%), sesuai 39 orang (79,6%), dan kurang sesuai 1 orang (2,0%). Artinya pegawai melaksanakan tugas telah sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Tabel. 4.36.
Pegawai Menyelesaikan Tugas dengan Penuh Rasa Tanggungjawab

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	37	75,5	185
2	Sering	4	10	20,4	40
3	Kadang-kadang	3	2	4,1	6
4	Pernah	2	0	0,0	0
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	231

Berdasarkan tabel 4.36. diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang atau (75,5%), sering 10 orang (20,4%) dan

kadang-kadang 2 orang (4,1%). Artinya pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab.

Tabel. 4.37.
Pegawai Mampu Mengemban Tugas yang telah Diberikan tanpa Bantuan Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	6	12,2	30
2	Mampu	4	35	71,4	140
3	Kurang Mampu	3	8	16,3	24
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	194

Berdasarkan tabel 4.37. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 6 orang atau (12,2%), setuju 35 orang (71,4%) dan kurang setuju 8 orang (16,3%). Artinya pegawai mampu mengemban tugas yang telah diberikan tanpa bantuan orang lain.

Tabel. 4.38.
Pegawai Mampu Memilih dan Melihat Masalah dari Sudut Pandang yang Berbeda dengan Pegawai yang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	5	10,2	25
2	Mampu	4	38	77,6	152
3	Kurang Mampu	3	6	12,2	18
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	195

Berdasarkan tabel 4.38. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 5 orang atau (10,2%), setuju 38 orang (77,6%) dan kurang setuju 6 orang (12,2%). Artinya pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain.

Tabel. 4.39.
Pegawai Berinisiatif Melakukan Pekerjaan tanpa harus Menunggu Perintah dari Pimpinan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	9	18,4	45
2	Sering	4	33	67,3	132
3	Kadang-kadang	3	2	4,1	6
4	Pernah	2	2	4,1	4
5	Tidak Pernah	1	3	6,1	3
	Total		49	100,0	190

Berdasarkan tabel 4.39. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau (18,4%), sering 33 orang (67,3%), kadang-kadang 2 orang (4,1%), dan pernah 2 orang (4,1%). Artinya pegawai sering berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

Tabel. 4.40.
Pegawai Berinisiatif Melakukan Inovasi dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Selalu	5	7	14,3	35
2	Sering	4	28	57,1	112
3	Kadang-kadang	3	8	16,3	24
4	Pernah	2	6	12,2	12
5	Tidak Pernah	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	183

Berdasarkan tabel 4.40. diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang atau (14,3%), sering 28 orang (57,1%), kadang-kadang 8 orang (16,3%), dan pernah 6 orang (12,2%). Artinya pegawai sering berinisiatif melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.41.
Pegawai Mampu Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	13	26,5	65
2	Mampu	4	36	73,5	144
3	Kurang Mampu	3	0	0,0	0
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	209

Berdasarkan tabel 4.41. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 13 orang atau (26,5%), dan mampu

36 orang (73,5%). Artinya pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Tabel. 4.42.
Pegawai Mampu Beradaptasi dengan Perubahan Teknologi dan Kebijakan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	11	22,4	55
2	Mampu	4	34	69,4	136
3	Kurang Mampu	3	4	8,2	12
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	203

Berdasarkan tabel 4.42. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 11 orang atau (22,4%), mampu 34 orang (69,4%) dan kurang mampu 4 orang (8,2%). Artinya pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan.

Tabel. 4.43.
Pegawai Mampu Bekerjasama yang Baik dengan Atasan dan Pegawai Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	16	32,7	80
2	Mampu	4	32	65,3	128
3	Kurang Mampu	3	1	2,0	3
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	211

Berdasarkan tabel 4.43. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 16 orang atau (32,7%), mampu 32 orang (65,3%) dan kurang mampu 1 orang (2,0%). Artinya pegawai mampu bekerjasama yang baik dengan atasan dan pegawai lain.

Tabel. 4.44.
Pegawai Mampu Berkomunikasi yang Baik dengan Atasan dan Pegawai Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Mampu	5	15	30,6	75
2	Mampu	4	33	67,3	132
3	Kurang Mampu	3	1	2,0	3
4	Tidak Mampu	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Mampu	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	210

Berdasarkan tabel 4.44. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat mampu sebanyak 15 orang atau (30,6%), mampu 33 orang (67,3%) dan kurang mampu 1 orang (2,0%). Artinya pegawai mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan dan pegawai lain.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.45
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja
Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity Of Work</i>)	1	Kuantitas kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	202	202,0	Tinggi
	2	Pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi	202		
Kualitas Pekerjaan (<i>Quality Of Work</i>)	3	Pegawai melaksanakan tugas telah sesuai dengan prosedur yang berlaku	204	217,5	Sangat Tinggi
	4	Pegawai menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab	231		
Kemandirian (<i>Dependability</i>)	5	Pegawai mampu mengemban tugas yang telah diberikan tanpa bantuan orang lain	194	194,5	Tinggi
	6	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain.	195		
Inisiatif (<i>Initiative</i>)	7	Pegawai berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	190	186,5	Tinggi
	8	Pegawai berinisiatif melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	183		

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)	9	Pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	209	206,0	Sangat Tinggi
	10	Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan	203		
Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	11	Pegawai mampu bekerjasama yang baik dengan atasan dan pegawai lain	211	210,5	Sangat Tinggi
	12	Pegawai mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan dan pegawai lain	210		
Total			2434		
Rata-rata			202,8		

Dari tabel 4.45. di dapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan total skor 2434. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas pekerjaan (*quality of work*) dengan skor sebesar 217,5 dan nilai terendah pada indikator inisiatif (*initiative*) dengan skor sebesar 186,5.

Dengan demikian apakah kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar sangat rendah atau sangat tinggi, maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 49 = 2940$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 12 \times 49 = 588$$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2940-588}{5} \\
 &= \frac{2352}{5} \\
 &= 470,4
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.46.
Interpretasi Mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	588-1058,4	Sangat Rendah
2	1058,5-1528,8	Rendah
3	1528,9-1999,2	Sedang
4	1999,3-2469,6	Tinggi
5	2469,7-2940	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 2434, jika dilihat dari tabel. 4.46 maka berada pada interval ke-4. Artinya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah tinggi.

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawa (Y)

pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.47.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,363	7,234		1,847	,071
1 Kecerdasan_Emosional	,323	,105	,399	3,086	,003
Disiplin_Kerja	,371	,145	,330	2,555	,014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.47. diketahui bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,399. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.48
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2016:214)

Berdasarkan tabel 4.48. angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,399 berada pada interval 0,20-0,39 dengan

tingkat hubungan rendah artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X1) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat pada tabel 4.47 bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,399)^2 = 0,159$ atau 15,9%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 15,9%, sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.47.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,086 dengan signifikasi $0,003 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 49-2 = 47$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,01174 atau dibulatkan 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,086 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada

Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.49.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,363	7,234		1,847	,071
1 Kecerdasan_Emosional	,323	,105	,399	3,086	,003
Disiplin_Kerja	,371	,145	,330	2,555	,014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.49. diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,330. Berdasarkan tabel 4.48. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,330)^2 = 0,109$ atau 10,9%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 10,9%, sedangkan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.49.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,555 dengan signifikansi $0,014 < 0,05$. Dan nilai t tabel

dengan $df = 49 - 2 = 47$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,01174 atau dibulatkan 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,555 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.50.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,361	3,31065

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kecerdasan_Emosional

Berdasarkan tabel 4.50. diketahui bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah

0,622. Berdasarkan tabel 4.48. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,387 atau 38,7%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebesar 38,7%, sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.51.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318,597	2	159,298	14,534	,000 ^b
Residual	504,179	46	10,960		
Total	822,776	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kecerdasan_Emosional

Berdasarkan tabel 4.51. dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 14,534 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 49 - 2 - 1 = 46$ maka diperoleh F_{tabel} 3,20. Dengan demikian karena F_{hitung} 14,534 > F_{tabel} 3,20, dapat disimpulkan bahwa hipotesis

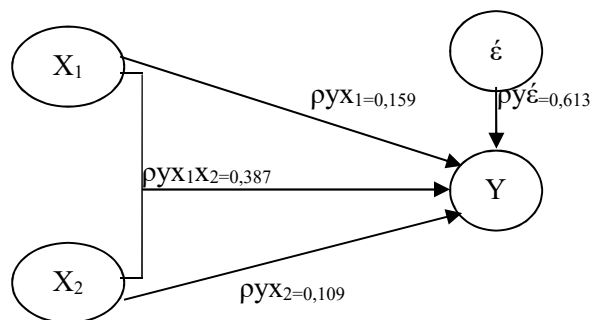
diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.47, tabel 4.49, dan tabel 4.50 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{YX_1} = 0,159$$

$$\rho_{YX_2} = 0,109$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\rho_{Y\epsilon}$ dengan rumus: $\rho_{Y\epsilon} = 1 - 0,387 = 0,613$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 0,159X_1 + 0,109X_2 + 0,613\epsilon$.



Gambar 4.1.
Diagram Jalur

Keterangan:

$\rho_{YX_1}=0,159$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_2}=0,109$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_1X_2}=0,387$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{Y\epsilon}=0,613$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,086 > 2,012$). Hal ini

menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:289) menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosi yang dimiliki. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Dewianawati (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional, berpengaruh signifikan secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Asrul dan Adda (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Radar Sulteng Membangun. Oktavia, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UD Toko Kartika. Irawati dan Pebrianto

(2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang karyawan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan EQ pada organisasi secara luas.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,555 > 2,012$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:96) yaitu “semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Selanjutnya Menurut Dharmawan (2019: 9) bahwa “Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Dewianawati (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Asrul dan Adda (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Radar Sulteng Membangun. Oktavia, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UD Toko Kartika. Irawati dan Pebrianto (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, bila peraturan yang ada dalam perusahaan/organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin buruk. Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif

dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,534 > 3,20$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi kecerdasan emosional dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat 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”. Selanjutnya Sutermeister dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Kecerdasan emosional termasuk dalam kemampuan dan disiplin kerja termasuk dalam sikap kepribadian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan pelatihan teknis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Dewianawati (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Asrul dan Adda (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai PT. Radar Sulteng Membangun. Oktavia, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UD Toko Kartika. Irawati dan Pebrianto (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dua diantaranya yaitu kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja yang tinggi juga sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu di jaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kecerdasan

emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.