

KEDISIPLIAN DAN KECERDASAN EMOSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PELAYANAN PEGAWAI INSTALASI REHAB MEDIK RSPAD GATOT SUBROTO

Oleh:

Yuli Triastuti¹⁾

Nurisnaini²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta^{1,2)}

E-mail:

yulitrias@gmail.com¹⁾

Nurisaininur49@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The level of Discipline and Emotional Intelligence is one of the company's indicators in achieving the goal of improving performance. Therefore, the aim of the research is to know how the influence of discipline and emotional intelligence on performance at the Gatot Soebroto Army Hospital. The research was conducted through a quantitative approach to find out simultaneously and partial effect of discipline and emotional intelligence on employee performance at Gatot Soebroto Army Hospital. The population and samples taken are employees at the medical rehabilitation installation of Gatot Soebroto Hospital with a total of 59 respondents. Employees at the Gatot Soebroto Hospital's medical rehabilitation facility were given questionnaires as part of this study. The analysis of multiple linear regression is carried out through the F test and T test, two types of hypothesis testing. The study produced a multiple linear regression equation model, $Y=1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$, that could be used to explain its impact of discipline and emotional intelligence on staff performance at Gatot Soebroto Hospital, with a R Square of 0.47. While the variables outside this study have an effect on the remaining 52.3%. When emotional intelligence and discipline have an impact on performance, the influence of both factors together is large, but only partially produces Discipline has a value of $b_1 = 0.187$, implying that it has no significant impact on performance, whereas emotional intelligence has a value of $b_2 = 0.463$, indicating that the more emotionally intelligent a person is, the better they perform at the Gatot Soebroto Army Hospital.

Keyword : Discipline, Emotional Intelligence and Performance

1. PENDAHULUAN

Layanan prima merupakan prioritas tanpa bisa dikesampingkan pada bisnis maupun aktivitas jasa. Pemberian layanan prima akan dapat meningkatkan rasa puas serta loyal pelanggan untuk terus bertahan atau dapat dioptimalkan. Pelayanan dapat berperan semakin penting jika terjadi persaingan dan tantangan terhadap kegiatan pelayanan di masyarakat untuk

mencapai efektifitas dan efisiensi suatu misi organisasi atau pemerintahan. Persaingan tidak sekedar berkaitan dengan quality maupun quantity, namun berdasarkan segi pelayanan. Pelayanan prima dapat melengkapi keperluan pelanggan untuk memenuhi keperluannya.

Jika dikelola dengan baik, mutu pelayanan suatu organisasi atau lembaga akan memberikan kontribusi bagi

tercapainya loyalitas dan kepuasan masyarakat. (Permana, 2013) menyatakan, “Mutu layanan ialah suatu upaya untuk memenuhi kebutuhan maupun keperluan pelanggan yang mengkomparasikan hasil, harapan serta menetapkan customer telah menerima pelayanan bermutu. Ibrahim dalam Vivi Helvionita (Helvionita, 2016) Mutu layanan ialah suatu keadaan yang dinamis tentang produk, pelayanan, pelanggan, aktivitas, serta lingkungan dalam rangka pemberian penilaian mutu ketika memberikan pelayanan umum.

Banyak layanan yang disediakan oleh bermacam organisasi, termasuk organisasi swasta dan instansi pemerintah. Instansi pemerintah memiliki bermacam bentuk layanan, termasuk layanan yang berkaitan dengan administrasi negara, termasuk pengurusan dokumen penting seperti KTP dan sertifikat kepemilikan properti.

RSP AD Gatot Subroto ialah RS. Tipe A di Jakarta Pusat. Bertempat di Jl. PhD. Abdul Rachman Saleh No.24. RS ini merupakan rumah sakit yang dikomandoi oleh Angkatan Darat. RS ini berdiri dari tahun 1819 oleh pemerintah kolonial Belanda. Di rumah sakit inilah pendidikan dokter Jawa dimulai. Dewasa ini, Rumah sakit tersebut ialah RS Kelas I dan merupakan RS paling dirujuk oleh TNI untuk memberi pelayanan kesehatan bagi personil TNI AD, PNS dan masyarakat

umum.

RSPAD Gatot Soebroto mempunyai 11 pelayanan unggulan, 13 Departemen/Poliklinik dan 31 Instalasi/Unit. Salah satunya Instalasi Rehabilitasi Medik yaitu pelayanan dibidang rehabilitasi medik. Instalasi Rehabilitasi Medik menerima konsultasi dari Departemen, Instalasi dan Unit pelayanan lain, baik yang dirawat jalan maupun dirawat inap.

Pemberian layanan untuk kegiatan rehabilitasi medis digunakan untuk konsumen dengan gejala terganggunya fisik maupun fungsional disebabkan penyakit ataupun cedera dengan kombinasi campur tangan medis, terapi fisik dan rehabilitasi untuk mencapai kapasitas fungsional yang optimal.

Pemberian rehab tersebut memerlukan beberapa dokter spesialis untuk dijadikan kordinator, okopasi terapi, maupun ortotis protesis. Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Soebroto, dewasa ini telah mempunyai 3 dokter khusus penanganan rehabilitasi medis, 30 fisioterafis, 6 tenaga okupasi, 6 tenaga terapis wicara serta 7 ortotik protetis. Pelanggan yang berkunjung ke Unit Rehab terlebih dulu diperiksa/dinilai/dievaluasi oleh dokter khusus rehabilitasi Medis dalam rangka penegakkan diagnosa medis serta fungsional, menentukan prognosis, dan

memandu/menentukan, melakukan evaluasi pilihan pengobatan sesuai keperluan.

Layanan Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Soebroto buka pada hari Senin sampai Jumat pada jam 07.30 sampai 15.00 WIB tetapi banyak pegawai yang absen lebih dari jam yang ditentukan dan pulanginya lebih awal dari jam yang ditentukan. Dengan terdapat pekerja terlambat bekerja, mengakibatkan pelayanan menjadi tidak disiplin.

Pembahasan disiplin pekerja dalam manajemen SDM dimulai dari point tidak terdapat manUmur yang selalu salah. Dengan demikian, RS harus mempunyai bermacam aturan maupun regulasi untuk dipatuhi karyawannya. Sinambela dalam Luthfia dan Bachruddin (Luthfia, 2019) “Disiplin dalam bekerja ialah keterampilan yang dimiliki orang agar dapat bekerja teratur, ulet, serta tidak melanggar aturan yang ditentukan”.

Sedangkan Ananda (Ananda, 2019) menyatakan, “Disiplin ialah fungsi terpenting pada pengelolaan SDM sebab disiplin karyawan yang baik berbanding lurus dengan hasil kerja yang memuaskan”. Hal tersebut menunjukkan disiplin karyawan sebagai perwujudan pelatihan yang dirancang untuk mengoptimalkan serta pembentukan perilaku karyawan agar berupaya untuk

melakukan kerjasama antar karyawan dan mengoptimalkan hasil kerja yang optimal. Ketidaksiplinan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja pelayannya, dimana hal tersebut mengurangi kinerja pelayanan pegawai sebab tingkat disiplin pemakaian waktu yang mnyalahi aturan jam kerja sesuai dengan yang dijadwalkan. Ini berbicara banyak tentang kurangnya disiplin diantaranya pada kantor-kantor kecamatan.

Berdasarkan paparan tersebut, penulis berminat mengkaji trouble perilaku pelayanan yang diharapkan oleh para pasien dan keluarga. Hal ini bisa ditungangkan dalam bentuk tulisan skripsi berjudul:”Pengaruh Kedisiplinan Serta Kecerdasan Emosi Pada Kinerja Pelayanan Pegawai Instalasi Rehab Medik Rspad Gatot Subroto”.

Berdasarkan latar rumusan trouble di atas, tujuan dilakukannya penelitian adalah dalam rangka melihat pengaruh kedisiplinan pada performa Pelayanan karyawan di Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Soebroto. Juga melihat besarnya pengaruh kecerdasan emosi pada performa Pelayanan karyawan di Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD gatot Soebroto.

Manfaat yang bisa dibisakan dari penelitian ini ialah memperoleh ilmu atau pengalaman untuk penerapan maupun

pengembangan ilmu yang dibisakan. Semoga penelitian ini juga bisa meningkatkan wawasan serta dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Serta sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya kedisiplinan, kecerdasan emosi serta fasilitas rumah sakit pada Kinerja pemberian layanan karyawan di Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Soebroto.

Penelitian sebelumnya difungsikan menjadi landasan untuk menyusun penelitian. Tujuan dalam penelitian ialah melihat hasil yang dilaksanakan peneliti sebelumnya, serta komparasi deskripsi untuk memberi dukungan pada penelitian serumpun. Kajian yang difungsikan yaitu Pengaruh Kedisiplinan serta Kecerdasan Emosi pada performa Pelayanan. Adapun penelitian terdahulu, antara lain sebagai berikut berkaitan dengan judul penelitian: Trisnowati, (2013) dengan judul penelitian *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. BPR Kartasura Saribumi, Masaran Branch*. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis yang difungsikan Regresi Linear Berganda. Hasil yang dibisakan yaitu kedisiplinan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah sikap penghormatan dan patuh pada berbagai aturan yang telah ditetapkan suatu organisasi dengan adanya sanksi pada saat melanggar aturan tersebut. Kedisiplinan berkaitan dengan keasadaran dalam menaati aturan yang berlaku dan normasosial. Dengan demikian, disiplin adalah suatu sarana dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Karenanya menjadi penting untuk dilakukan pembinaan terhadap para karyawan agar disiplin.

Adapun manfaat yang dapat dirasakan pegawai dari perilaku disiplin adalah suasana kerja menjadi lebih berkualitas dan membuat semangat dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan, pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan sadar dan bisa melakukan pengembangan tenaga maupun pemikiran seoptimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan terdiri dari dua kategori, antara lain:

- a) *Self imposed discipline* adalah kedisiplinan melalui pemaksaan yang dilakukan sendiri. Artinya seseorang tersebut mempunyai keinginan untuk bersedia

melakukan suatu harapan kelompok.

- b) *Command discipline* adalah kedisiplinan dengan cara dibuatkan perintah. Disiplin yang dibudayakan perusahaan melalui kekuasaan dapat diakui oleh karyawan untuk melaksanakan tindakan yang wujudkan dalam bentuk pembiasaan dan pemberian sanksi terhadap pelanggar aturan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

- a) Tujuan serta keterampilan.

Faktor tersebut merupakan salahsatu faktor yang berperan dalam pemberian pengaruh terhadap Variable disiplin pegawai. Dalam hal ini, pekerjaan harus disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga akan dikerjakan dengan sepenuh hati dan secara disiplin.

- b) Kepemimpinan.

Hal tersebut mempunyai andil yang besar dan berperan penting untuk membentuk disiplin kerja pada pegawai. Dalam hal ini, figur pemimpin merupakan contoh bagi para pegawainya.

- c) Kompensasi.

Hal tersebut menjadi faktor penting untuk meningkatkan disiplin pegawai. besaran kompensasi berbanding lurus dengan tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan pegawai, itu karena berkaitan dengan keperluan primer para pegawai.

- d) Sanksi hukum.

Ketidajelasan hukum yang berlaku akan membuat aturan yang telah ditetapkan menjadi berantakan. Dengan demikian, perlu dibuatkan kejelasan sanksi hukum beserta penegakkannya agar pegawai menjadi disiplin dan takut melakukan tindakan pelanggaran aturan.

- e) Pengawasan.

Pengawasan merupakan suatu perilaku efektif dalam membentuk disiplin kerja para pegawai.

Indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2016) menjelaskan indikator yang berpengaruh terhadap disiplin karyawan perusahaan, antara lain:

1. Tujuan serta keterampilan

Tujuan dan kemampuan merupakan salahsatu faktor yang berperan dalam pemberian pengaruh

terhadap Variable disiplin pegawai. Dalam hal ini, pekerjaan harus disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga akan dikerjakan dengan sepenuh hati dan secara disiplin. Namun apabila pekerjaan tersebut berada jauh dari kemampuan ataupun keterampilan pegawai maka akan membuat rendah kedisiplinannya.

2. Keteladanan

Pemimpin yang Teladan memiliki peran penting dalam penentuan disiplin karyawan. Pemimpin harus menjadi figur yang baik untuk dijadikan teladan, termasuk kedisiplinannya. Melalui keteladanan pemimpin, maka pemimpin yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan mempengaruhi tingkat disiplin bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan turut berperan dalam mewujudkan disiplin karyawan. Keadilan harus dijadikan sebagai landasan kebijaksanaan pada saat memberikan reward maupun sanksi sehingga tercipta pegawai dengan tingkat disiplin yang berkualitas.

4. Pengawasan melekat

Yaitu suatu aksi nyata untuk menciptakan budaya disiplin bagi para karyawan organisasi.

Pengawasan yang aktif akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan bukan sekedar memberikan hukuman namun juga bantuan kepada karyawan yang sedang kesulitan dalam bekerja.

5. Sanksi

Hukuman merupakan suatu alat untuk menjaga tingkat disiplin karyawan. Dengan demikian, diharapkan para karyawan akan segan untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi ditetapkan melalui pertimbangan secara logis, dan jelas agar mudah dipahami seluruh karyawan terkait tujuannya.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap tingkat disiplin karyawan. Pemimpin harus memiliki keberanian dalam menindak karyawan yang tidak disiplin. Dengan demikian, pemimpin bisa menjaga tingkat kedisiplinan yang ada di persusahaannya.

7. Hubungan kemanUmuran

Hubungan yang harmonis antar karyawan dapat menumbuhkan kultur disiplin yang berkualitas di perusahaan. Hubungan yang

harmonis tersebut melalui hubungan tunggal langsung, hubungan kelompok langsung, serta hubungan silang.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah suatu keterampilan dalam memberi motivasi terhadap diri sendiri agar kuat dalam menghadapi masalah yang membuatnya depresi berlebihan (Goleman, 2016). Kecerdasan emosi berkaitan dengan seberapa mampu seseorang dalam menggunakan kecerdasan yang dimiliki. Kecerdasan berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seseorang yang meliputi aktivitas untuk menyadarkan diri, mengatur diri, memberi motivasi diri, berempati serta memiliki kemampuan sosial.

Dalam sebuah artikel dijelaskan Kecerdasan emosional berorientasi terhadap keterampilan seseorang dalam memberikan pemahaman, pengendalian, serta evaluasi diri. Keterampilan dalam melakukan pengendalian emosi merupakan sesuatu yang penting, dalam rangka memahami diri dan orang lain. Pengendalian emosi merupakan sesuatu yang penting dari sekedar kecerdasan IQ. Kecerdasan emosional memiliki empat tingkatan meliputi: tanggapan emosi, penalaran melalui emosi, pemahaman

emosi, serta pengelolaan emosi.

Berikut uraiannya dilansir dari Goleman (2020):

1. Self-Awareness

Ketrampilan dalam mengetahui emosi diri merupakan sesuatu yang penting dalam kecerdasan emosi. Kesadaran tersebut berkaitan dengan dampak dari tindakan yang dilakukan, kesadaran akan perasaan, serta emosi diri pada orang lain. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pengendalian diri.

2. Self Regulation

Kecerdasan emosional membuat seseorang dapat melakukan pengendalian emosi diri. Dengan pengendalian tersebut, seseorang dapat menyimpan perasaannya serta menunggu momen yang tepat dalam mengungkapkan. Regulasi diri merupakan keseluruhan terkait ekspresi emosi diri yang tepat.

3. Social Skills

Kemampuan dalam melakukan interaksi merupakan sesuatu yang penting, dan bagian kecerdasan emosi. Dalam hal ini, pemimpin memiliki kesempatan untuk melakukan interaksi dengan karyawannya untuk memberikan bimbingan serta menjaga

kedisiplinan. Para karyawan memiliki keuntungan dalam pengembangan hubungan antar karyawan untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan memicu semangat dalam bekerja.

4. Empathy

Keterampilan dalam memahami orang lain juga merupakan bagian dari kecerdasan emosi. Empati merupakan keterampilan yang tidak sekedar mengetahui emosi orang lain, namun juga terkait perasaan, pengendalian emosi, dan perhatian yang diberikan. Selain itu, berkaitan juga dengan tanggapan diri terkait keterangan yang disampaikan orang lain.

5. Motivation

Motivasi berperan juga pada kecerdasan emosional, dimana seseorang dengan kecerdasan secara emosi akan termotivasi pada sesuatu selain penghargaan untuk pemenuhan kebutuhan batin. Dalam hal ini, seseorang tersebut berupaya memperoleh pengalaman, untuk meningkatkan komitmen diri, dan mengasah kreativitas untuk selalu berinisiatif.

Kecerdasan Emosional Menurut

Para Ahli:

- a. Faisal & Anggraini, (2010)
kecerdasan emosional dikenal sebagai keterampilan yang mampu mengelola emosi diri maupun orang lain dengan baik.
- b. Robbins dan Judge (2015)
Kecerdasan emosional merupakan suatu pendeteksi dan pengelola petunjuk yang berkaitan dengan emosi seseorang.
- c. Howes dan Herald (dalam Lisda Rahmawati, 2012)
Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi cerdas melalui emosinya.
- d. Goleman (2016)
Kecerdasan emosional yaitu suatu keterampilan untuk memberikan motivasi kepada diri sendiri maupun orang lain, serta mampu melakukan pengendalian emosi.

Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2016) menunjukkan kecerdasan emosi yang dibagi menjadi lima wilayah utama, antara lain : keterampilan memahami emosi diri, pengendalian emosi diri, pemberian motivasi diri, memahami emosi orang lain, serta menjaga hubungan bersama orang lain. Adapun penjelasannya sebagai

berikut:

1. Self Awareness

Kesadaran diri merupakan keterampilan memahami diri serta menerapkannya dalam rangka mendampingi seseorang dalam mengambil keputusan, mempunyai acuan yang nyata dari keterampilan diri serta percaya diri yang kuat.

2. Self Management

Pengelolaan diri merupakan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan pengendalian serta penanganan emosi diri agar memberi pengaruh positif terhadap pekerjaannya.

3. Motivation

Motivasi diri adalah ambisi terdalam untuk mendorong serta mengarahkan diri menggapai tujuan.

4. Empathy

Empati adalah suatu keterampilan dalam merasakan perasaan yang sedang dialami orang lain untuk membangun hubungan saling percaya.

5. Relationship Management

Keterampilan sosial merupakan suatu penanganan emosi yang berkaitan dengan aktivitas sosial bersama orang lain, terampil memahami kondisi serta jaringan

sosial.

Kinerja Pelayanan Pegawai

Performa karyawan merupakan keterampilan kerja yang diraih karyawan saat melakukan serta menyelesaikan berbagai tugas sebagai tanggung jawab dalam bekerja. Ukuran performa merupakan takaran atau kriteria dalam melakukan pengukuran tingkat ketercapaian performa seseorang. Dalam hal ini, ukuran yang dimaksud yaitu ukuran performa yang dinyatakan melalui kuantitatif maupun kualitatif (Amstrong, 2003).

Penilaian kerja mengacu pada PP No 46 Tahun 2011 terkait Penilaian Prestasi Kerja PNS serta kewajiban dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk memicu sikap optimis serta pesimis karyawan. SKP dibuat serta dilakukan penetapan untuk perencanaan operasional, yang berorientasi pada Renstra serta RKT. Dengan demikian, dapat ditarik simpulan yang dimaksud penilaian performa yaitu suatu proses pengevaluasian yang dilakukan perusahaan untuk mengukur ketercapaian kerja karyawan,

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Performa pada perusahaan mempunyai

standar kerja yang beragam sesuai dengan kebijakan yang berlaku di lingkungan tersebut. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh dengan performa kerja karyawan dapat dikembangkan secara beragam sesuai dengan perspektif yang digunakan.

Dimensi Penunjang Performa

Performa kerja mempunyai dimensinya sendiri dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan perusahaan (Sudarmanto (2015)).

Indikator Performa

Sedarmayanti (2014) menyebutkan Indikator performa sebagai ukuran kuantitatif serta kualitatif untuk memberi gambaran terkait tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Indikator tersebut adalah suatu proses yang diperhitungkan karena dijadikan landasan dalam memberi penilaian maupun mengukur tingkat performa karyawan dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilaksanakan di Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Subroto Jl. Dr. Abdul Rachman Saleh No.24, Jakarta Pusat. sesuai table dibawah ini: Suryani & Hendryani, (2015) menyebutkan Penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian dengan kegiatan

data analisis dalam bentuk digital. Metode penelitian menggambarkan data dengan numerik, persentase, maupun data rasio keuangan. Penelitian bertujuan dalam melakukan pengembangan serta penggunaan model matematika, terkait fenomena yang sedang dipelajari.

Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mendeskripsikan mengenai kedisiplinan, kecerdasan emosi, fasilitas alat kesehatan dan perilaku pelayanan di Instalasi Rehabilitasi Medik RSPAD Gatot Soebroto secara faktual, akurat dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang penulis gunakan ialah metode penelitian survei.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekitar Abad 1819 yang lalu berdirilah sebuah Rumah Sakit yang sekarang bernama RSPAD Gatot Subroto. RS ini bergerak di bidang Kesehatan yang dijadikan Rujukan Tertinggi TNI di segala Penjuru Nusantara yang beralamat di Jalan Abdul Rachman Saleh No.24, Jakarta Pusat, 10410.

RSPAD Gatot Soebroto ini ialah Rumah Sakit yang menjual jasa dengan melayani keluarga TNI dan masyarakat umum. RSPAD Gatot Subroto ialah RS milik TNI AD. Dengan berdirinya RSPAD Gatot Subroto kini keluarga TNI dan masyarakat umum menjadi lebih terlayani dalam kesehatannya.

Profil RSPAD Gatot Soebroto

rapadcustomerservice@gmail.com

Profil RSPAD Gatot Soebroto bisa terlihat dalam paparan berikut:

Nama Instansi : RSPAD Gatot Soebroto
Bentuk Instansi : Rumah Sakit
Alamat : Jl. Dr. Abdul Rachman Saleh No. 24 Jakarta Pusat
No Telpn : 021-3441008
Surel :

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan terhadap 59 pegawai di RSPAD Gatot Soebroto yang terpilih berdasarkan *Sample jenuh* untuk dijadikan partisipan dalam penelitian. Adapun karakter dari partisipan, antara lain:

a. Gender Partisipan

Table 4.1 Susunan Partisipan Sesuai Gender

Gender	N	%
Laki-laki	36	61
Perempuan	23	39
Total	59	100

Sumber : pengolahan data 2021

Mengacu pada table 4.1 dapat ditarik simpulan pegawai laki-laki lebih dominan

dari pegawai perempuan 39%, yakni sekitar 61% ialah pegawai laki-laki.

b. Umur Responden

Table 4.2 Susunan Partisipan Sesuai Umur

Umur (tahun)	N	%
≤ 20	2	3
21 – 30	2	3
31 – 40	44	75
≥ 50	11	19
Total	59	100

Sumber : pengolahan data 2021

Seperti terlihat pada Table 2, dari 59 responden, sebanyak 2 (3%) berumur 20 tahun, 2 (3%) berumur 21-30 tahun, dan 44 (75%) berumur 31-40 tahun. dan berumur >50 tahun sebanyak 11 (19%).

Hal tersebut memperlihatkan umur 31-40 tahun mempunyai partisipan paling banyak, sedangkan Umur 20 tahun merupakan partisipan paling sedikit.

c. Pendidikan Responden

Table 3 Data Partisipan Sesuai Pendidikan

Kategori	N	%
SMA	8	14

D3	26	44
S1	18	30
S2	7	12
Jumlah	59	100

Sumber : *pengolahan data 2021*

Mengacu dalam table 3, dari 59 responden itu, sebanyak 8 (14%) memiliki pendidikan SLTA, sebanyak 26 (44%) pada D3, 18 (30%) pada S1, dan sebanyak 18 (30%) di S2 7 (12%). Hal ini

memperlihatkan bahwa responden dengan pendidikan S2 ialah responden yang paling sedikit, sedangkan responden dengan pendidikan D3 ialah responden yang paling banyak.

d. Lama Bekerja Respondenden

Table 4 Data Partisipan Sesuai Lamanya Bekerja

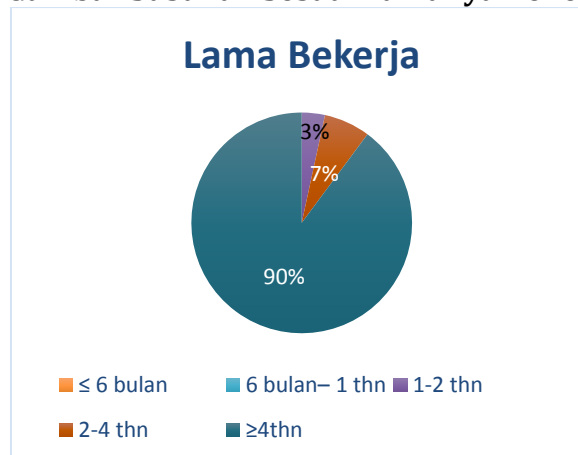
No	Kategori	N	%
1	Kurang dari 6 bulan	-	-
2	6 bulan- 1 thn	-	-
3	1-2 thn	2	3
4	2-4 thn	7	7
5	≥4thn	53	90
Jumlah		59	100

Sumber : *pengolahan data 2021*

Berdasarkan table 4 dapat terlihat dari 59 partisipan yang bekerja dengan masa 1-2 tahun sebanyak sebanyak 2 orang (3%), 2 - 4 tahun sebanyak 7 orang (7%), ≥4thn sebanyak 53 orang (90%). Hal ini memperlihatkan bahwa jumlah responden

dengan lama kerja pada rentang 1-2 tahun paling sedikit, sedangkan frekuensi partisipan yang bekerja empat tahun paling banyak. Hal tersebut terlihat dari Gambar 4, sebagai berikut:

Gambar Susunan Sesuai Lamanya Bekerja



Sumber: pengolahan data 2021

1. Pengujian Validitas Reliabilitas Variable Kedisiplinan (X1)

Table Hasil Pengujian Validitas Variable Kedisiplinan (X1)

Bagian-Total Statistics				
	Scale Mean if Bagian Deleted	Scale Variance if Bagian Deleted	Corrected Bagian- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Bagian Deleted
X1.1	23,4915	3,703	,447	,821
X1.2	23,7288	3,684	,642	,793
X1.3	23,7797	3,726	,477	,815
X1.4	24,1186	3,382	,578	,800
X1.5	24,1017	3,196	,648	,787
X1.6	23,8305	3,523	,658	,787
X1.7	23,7288	3,753	,587	,800

Sumber: pengolahan data 2021

Uji validitas Variable Kedisiplinan > 0.2126) untuk seluruh bagian, maka 7 dilaksanakan terhadap 7 bagian statemen. bagian indikator pengukur variable Produk Sebab hasil uji menbisakan nilai $r_{hitung} > r_{Table}$ (Corrected Bagian-Total Correlation seluruhnya valid.

Table Hasil Uji Reliabilitas Variable Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Bagian s
,824	7

Sumber: pengolahan data 2021

Uji reliabilitas untuk bagian data yang valid dilaksanakan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Keandalan terpenuhi ketika nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji reliabilitas Variable subjek dilaksanakan terhadap tujuh bagian statemen yang valid. Sebab nilai Cronbach's Alpha yang dibisakan dari hasil tes lebih besar dari nilai kritis (0,824 > 0,70), maka Variable subjek yang diukur menggunakan 7 bagian statemen reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variable Kecerdasan Emosional (X2)

Table Hasil Uji Validitas Variable Kecerdasan Emosional (X2)

Bagian-Total Statistics				
	Scale Mean if Bagian Deleted	Scale Variance if Bagian Deleted	Corrected Bagian-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Bagian Deleted
X2.1	16,3729	2,100	,629	,764

X2.2	16,4407	2,113	,572	,780
X2.3	16,3390	1,849	,659	,752
X2.4	16,5932	2,108	,524	,794
X2.5	16,4237	2,041	,607	,769

Sumber: pengolahan data 2021

Variable kecerdasan emosional diuji validitasnya pada 5 bagian statemen. Sebab nilai semua bagian yang dibisakan dari hasil tes ialah rhitung > rTable

(Korelasi Bagian-Total Koreksi > 0,2126), maka kelima bagian indikator yang mengukur Variable kecerdasan emosional semuanya valid.

Table Hasil Uji Reliabilitas Variable Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's AlphaN of Bagians	
,809	5

Sumber: pengolahan data 2021

Uji reliabilitas untuk bagian data yang valid dilaksanakan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Keandalan terpenuhi ketika nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji reliabilitas Variable kecerdasan emosional dilaksanakan pada 5 bagian

statemen yang valid. Sebab nilai Cronbach's Alpha yang dibisakan dari hasil tes lebih besar dari nilai kritis (0,809 > 0,70), maka Variable EQ yang diukur menggunakan 5 bagian statemen reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variable Kinerja (Y)

Table Hasil Uji Validitas Variable Kinerja (Y)

Bagian-Total Statistics				
	Scale Mean if Bagian Deleted	Scale Variance if Bagian Deleted	Corrected Bagian-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Bagian Deleted
Y.1	28,6610	4,469	,621	,749
Y.2	28,7458	4,538	,599	,753
Y.3	28,6780	4,395	,681	,740
Y.4	28,7288	4,511	,670	,745
Y.5	28,8305	4,695	,490	,770
Y.6	28,8475	4,994	,401	,782
Y.7	28,8644	5,050	,393	,783
Y.8	29,2881	4,416	,321	,822

Sumber: pengolahan data 2021

Uji validitas Variable Kinerja dilaksanakan terhadap 8 bagian statemen. Sebab hasil uji menbisakan nilai rhitung >

rTable (Corrected Bagian-Total Correlation > 0.2126) untuk seluruh

bagian, maka 8 bagian indikator pengukur

variable Kinerja seluruhnya valid.

Table Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Bagians
,791	8

Sumber: pengolahan data 2021

Uji reliabilitas untuk bagian data yang valid dilaksanakan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Keandalan terpenuhi ketika nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji reliabilitas Variable Performance dilaksanakan pada 8 pertanyaan valid. Sebab nilai Cronbach's Alpha yang dibisakan dari hasil pengujian lebih besar dari nilai kritis ($0,791 > 0,70$), maka Variable kinerja yang diukur menggunakan 8 bagian statemen dikatakan reliabel.

Persyaratan Analisis (Uji Asumsi klasik)

a. Normalitas

Pengujian normalitas berdasarkan grafik membuat plot P-P normal yang memperlihatkan berbagai titik pada plot P-P normal dan mengembang disekitar serta searah dengan garis diagonal. Hal tersebut memperlihatkan data variable yang

difungsikan dalam penganalisisan multiple regression terdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Table statistik koefisien kolinearitas di bawah ini difungsikan untuk menguji persyaratan analisis multikolinearitas. Seperti yang bisa dilihat dari Table, masing-masing Variable bebas mempunyai nilai Toleransi serta VIF yang berbeda.

1. Sebab nilai *Toleransi* menunjukkan hasil sebesar $0.420 > 0,2$ serta nilai VIF sebesar $2.380 < 10$ pada Variable Kedisiplinan.
2. Sebab nilai *Toleransi* menunjukkan hasil sebesar $0.420 > 0,2$ serta nilai VIF sebesar $2.380 < 10$ pada Variable Kecerdasan Emosional.

Kesimpulannya analisis multiple regression tidak mempunyai trouble multikolinieritas serta modelnya sudah dilakukan pengembangan secara tepat.

Table Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficientsa	
	Tolerance	Vif
1. Kedisiplinan	,420	2,380
1. Kecerdasan.Emosional	,420	2,380

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: pengolahan data 2021

Analisis multiple regression Kedisiplinan serta Kecerdasan Emosional menunjukkan hasil Table coefisien yang pada Performa kerja, antara lain: memperlihatkan effect terpisah

Table Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,479	,386		
1 Kedisiplinan	,187	,145	,192	1,286,204	
Kecerdasan.Emosional	,463	,129	,533	3,575,001	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: pengolahan data 2021

Dari Table di atas bisa disusun model kolom B sebagai berikut: persamaan regresi linier ganda berdasar

$$Y = 1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis itu bisa diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar $\alpha = 1.479$ memperlihatkan proyeksi nilai Y (Kinerja) yang bernilai positif dengan asumsi Variable penelitian X1 (Kedisiplinan), X2 (Kecerdasan Emosional) dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi X1 (Produk) sebesar $b_1 = 0.187$ memperlihatkan bahwa X1 (Kedisiplinan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.
3. Nilai koefisien regresi X2 (Kecerdasan Emosional) sebesar $b_2 = 0.463$ memperlihatkan bahwa X2 (Kecerdasan Emosional)

berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilaksanakan pengujian model penelitian yaitu kelayakan model persamaan regresi hasil penelitian dalam menjelaskan pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai RSPAD Gatot Soebroto. Nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan dengan Adjusted R Square ialah 0,458 yang memperlihatkan kelayakan model. Adjusted R-squared sebesar 0,458 memiliki nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000.

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,536	2	1,268	25,508	,000b
1 Residual	2,784	56	,050		
Total	5,321	58			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Kecerdasan.Emosional, Kedisiplinan

Sumber: pengolahan data 2021

Dari uji statistik F (F test) pada Table 4.15 dibisa Fhitung sebesar 25.508 dengan tingkat signifikansi pada 0.000 jauh di bawah 0.05. Hal ini berarti bahwa Variable Kedisiplinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja secara bersama-sama.

Hasil pengujian SPSS for Window dibisakan nilai Fhitung sebesar 25,508, maka Fhitung > FTable (25,508 > 3,16) sebesar = 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sampai bisa disimpulkan bahwa Variable Disiplin dan Kecerdasan Emosional signifikan mempengaruhi Gatot Soebroto sekaligus Kinerja Staf RSPAD.

Sebab #0 dan probabilitas Fhitung lebih

kecil dari taraf uji penelitian (Sig F < atau 0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini memperlihatkan bahwa model persamaan regresi hasil penelitian layak untuk menjelaskan dampak dari disiplin (X1) dan kecerdasan emosional (X2) Kinerja (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,458 lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa model persamaan hasil penelitian bisa menjelaskan 45,8% perubahan nilai kinerja akibat input faktor disiplin dan kecerdasan emosional.

Sebab model telah memenuhi kelayakan, maka pengujian hipotesis bisa dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,479	,386		3,831	,000
1 Kedisiplinan	,187	,145	,192	1,286	,204
Kecerdasan.Emosional	,463	,129	,533	3,575	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: pengolahan data 2021

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ialah tidak terdapat Pengaruh

1304

Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai RSPAD Gatot Soebroto. Pengaruhnya diperlihatkan oleh nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar $b_1 = 0.187$ pada

model persamaan regresi linier ganda
 $Y=1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan ialah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Nilai probabilitas koefisien regresi produk (X_1) untuk $b_1 = 0,187$ ialah T_{hitung} sebesar 0,957. Sebab $b_1 = 0$ dan probabilitas T_{hitung} lebih besar dari tingkat yang diuji oleh penelitian ($Sig\ t < \text{atau } 0,204 < 0,05$), H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak Disiplin (X_1) tidak signifikan terhadap kinerja (Y) . Signifikansi hasil pengujian memperlihatkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti disiplin tidak berpengaruh signifikan antara kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ialah terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai RSPAD Gatot Soebroto. Pengaruhnya diperlihatkan oleh nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar $b_2 = 0.463$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y=1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan ialah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: Tidak Ada Pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: Ada Pengaruh

Koefisien regresi harga (X_2) dengan $b_2 = 0,463$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,001. Sebab b_2 ialah 0 dan probabilitas T_{hitung} lebih kecil dari tingkat uji studi ($Sig\ t < \text{atau } 0,001 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyiratkan bahwa kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Signifikansi hasil pengujian memperlihatkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima, yang menyiratkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari uji model dibisakan nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.458 yang memperlihatkan bahwa kedisiplinan dan Kecerdasan Emosional dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 45,8% variasi Kinerja sedangkan 54.2% sisanya dijelaskan oleh Variable lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa Table anova yang difungsikan untuk menguji kelayakan model yaitu pengaruh Kedisiplinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 25.08 sampai $F_{hitung} > F_{Table}$ ($25.508 > 3.16$) pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sampai disimpulkan bahwa Variable Kedisiplinan

dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di RSPAD Gatot Soebroto.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan koefisien regresi berganda Kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di RSPAD Gatot Soebroto hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kedisiplinan sebesar $b_1 = 0.187$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$.

Berbeda pula dengan hasil penelitian terdahulu dari Juni Trisnowati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran” hasil penelitian ini Hasil yang dibisakan bahwa Variable disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran

Setelah penulis meneliti Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai di RSPAD Gatot Soebroto ternyata terbiasa perbedaan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan, bisa jadi sebab memang responden tidak memandang Variable kedisiplinan sebagai acuan utama

dalam menentukan kinerja di RSPAD Gatot Soebroto. Namun perlu diperhatikan pula bagi RSPAD Gatot Soebroto sebagai rumah sakit penyedia jasa layanan kesehatan untuk terus mengoptimalkan Kedisiplinan pegawainya supaya pelayanan di RSPAD Gatot Soebroto semakin baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan koefisien regresi berganda Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja di RSPAD Gatot Soebroto hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar $b_2 = 0.463$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 1.479 + 0.187X_1 + 0.463X_2$.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang memperlihatkan bahwa Kecerdasan Emosional di RSPAD Gatot Soebroto ialah baik. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Penelitian oleh Irma Mulyasari (2018) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Saran untuk responden pegawai untuk selalu tetap bisa mengontrol dan

mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun serta sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, model persamaan regresi linier multivariat $Y=1.479+0.187X_1+0.463X_2$ layak atau memiliki tingkat uji goodness-of-fit. Sebab dalam model ini Variable disiplin dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan ($R^2 = 0,477$) 47,17% variasi kinerja. Berdasarkan model penelitian bisa disimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja RSPAD Gatot Soebroto, dengan arah positif $b_1 = 0,187$ yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja di RSPAD Gatot Soebroto. Rumah Sakit Angkatan Darat. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja RSPAD Gatot Soebroto, $b_2 = 0,463$ yang artinya semakin tinggi EQ fit maka semakin tinggi kinerja RSPAD Gatot Soebroto.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya ManUmur Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ananda. (2019). *Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung*.
- Anggun Yuniani. 2010. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*”. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Daniel Goleman. 2016. *Kecerdasan Emosional*. PT Gramedia. Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya ManUmur*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya ManUmur*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Febriarti, & Nartika. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Mutu Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan Pada Pembuatan Kartu Keluarga (Kk) Di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen*.
- Galih. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya ManUmur*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Helvionita, V. (2016). *Mutu Pelayanan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum*

- Daerah Kabupaten Natuna.*
- Howes dan Herald. 1999. *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
<https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>.
 Diakses pada 15 Agustus 2021
- John Miner dalam Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya ManUmur*. Cetakan Ketiga 2015. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Juni, T. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Sari bumi Cabang Masaran*.
- Karo, Amilia Lestaria Br. (2021) “Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian”. Skripsi: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (RI-USU).
- Luthfia, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya ManUmur*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasari, Irma. (2018) “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai”. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Nasution, Agus Rizaldi. (2017) “Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara
- Nicolae, dan Mihai. (2014). *Emotional Intelligence and School Performance-correlational Study*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.352>
- Paisal, dan Anggraini, S. (2010). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai Pada lbpp-Lia palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi IV.
- Permana, M. V. (2013). *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Rahadian, A. H., & Rusantono, B. (2015). *Pengaruh Responsibilitas Dan Sikap Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Di Kelurahan Tengah Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor*.

Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu
Administrasi, 7(2), 123–141.
<https://doi.org/10.31334/trans.v7i2.43>

Robbin, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat

Sari, Ria Puspita. (2015). “*Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.*” Laporan Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta.