

The Effect Of Emotional Quotient And Adaptability On Performance Of The Tasikmalaya Health Office Employees

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Nova Naufal¹⁾; Arga Sutrisna²⁾ Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ novanaufal012@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [15 Agustus 2022]

Accepted [1 September 2022]

KEYWORDS

Emotional Quotient,
Adaptability, Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini Pegawai Negeri Sipil dan bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus (sampling jenuh) dan jumlah sampel adalah seluruh populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dan secara parsial variabel kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

ABSTRACT

Performance is the ability possessed by each individual in doing a job so that it becomes an achievement in achieving the goals shown in the behavior displayed. This study aims to determine the effect of emotional quotient and adaptability on the performance of the Tasikmalaya Health Office employees. The research method used in this study is a quantitative approach. The population in this study is civil servants and works at the Tasikmalaya Health Office. The sampling technique used in this study was census (saturated sampling), and the total sample was the entire population. Data was collected through questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. To test the hypothesis, we used the F test and t test. The test results on the hypothesis show that together the variables of emotional quotient and adaptability have a positive and significant effect on improving the performance of the Tasikmalaya Health Service employees, and partially the emotional quotient and adaptability variables have a positive and significant effect on improving the performance of the Tasikmalaya Health Service employees.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian sejumlah tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir yang di peroleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya output saja yang dihasilkan, namun juga sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tun Huseno (2016) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Dalam penelitian Fitriastuti (2013) menunjukkan hasil bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan dalam suatu organisasi bukanlah seorang yang berpendidikan tinggi atau yang berbakat saja akan tetapi ada faktor – faktor psikologis yang dapat mempengaruhi pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya kecerdasan intelektual yang di perlukan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan kinerja seseorang, karena pada kenyataannya tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja akan tetapi kecerdasan

emosi juga sangat diperlukan. Dalam penelitian Fitriastuti juga menemukan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional berpotensi mempengaruhi kinerja seseorang karena berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Semua dimensi tersebut jika dikuasai dengan baik oleh seseorang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halawa, Ria Liana (2022) tentang pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area thamrin plaza medan menyatakan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi maka itu akan berpengaruh baik terhadap bagaimana seseorang bekerja di dalam suatu organisasi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pencapaian kinerja pegawai tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling diperhatikan dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut kepada kesiapan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian suatu tujuan.

Kinerja pegawai juga merupakan prestasi, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam lingkup pemerintahan, penilaian kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil menggunakan format isian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagaimana diatur dalam Peremempan Nomor 30 Tahun 2019. SKP ini mengukur sasaran kinerja pegawai dan perilaku organisasi.

Sasaran kinerja yang diatur menurut Peremempan Nomor 30 Tahun 2019 sendiri diukur berdasarkan uraian kegiatan tugas jabatan dan perilaku pegawai yaitu dengan mengukur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasil SKP umumnya belum menilai proses pencapaian dari kinerja individu secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elvin Yuliani, S,Kep., Ners selaku Analis Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, yang menyatakan bahwa dalam kinerja sangat dibutuhkan bagaimana kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati, juga keterampilan sosial. Ibu Elvin juga menyatakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya memiliki sasaran Kerja yang terintegritas dimana terdapat program – program yang telah ditentukan dimana para pegawai disini diharuskan melakukan pekerjaannya dengan kesesuaian yang telah ada. Dalam hal program – program yang ada, disini para pegawai juga harus memiliki kemampuan beradaptasi terhadap program – program yang ada karena kemampuan beradaptasi yang tinggi baik itu untuk penyesuaian mereka terhadap penerimaan visi – misi dan tujuan Dinas Kesehatan, lalu bagaimana penyesuaian mereka terhadap norma sosial yang diterapkan yang harus diikuti dan sikap personal pegawai terkait norma sosial ini, maupun terhadap program – program yang diintegritaskan itu akan sangat berpengaruh terhadap bagaimana mereka melakukan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kecerdasan emosional juga bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral. Ada semakin banyak bukti bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya.

Goleman (2015: 15) menjelaskan mengenai kecerdasan emosional: “Orang – orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kurang kemampuan pengendalian moral. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.”

Goleman (2015) Kecerdasan Emosional diartikan sebagai: “Kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri.”

Daniel Goleman (2016) menjelaskan mengenai kecerdasan emosional: “Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.”

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dari individu dalam menyadari dan mengenali dirinya sendiri dan orang lain serta menggunakan untuk berkomunikasi dan memotivasi dirinya dan orang lain. Juga dapat

menumbuhkan inisiatif, kontrol diri, mengatasi konflik, dorongan prestasi serta mengetahui posisi dirinya dalam bersosialisasi tanpa menyebabkan suatu konflik.

Pengembangan Kecerdasan Emosional

Menurut Siti Aisah Osro (2018) Emotional Quotient (EQ) dilampiri setiap jenis pekerjaan, Emotional Quotient (EQ) mengalahkan Intelligence Quotient (IQ). Emotional Quotient (EQ) lebih banyak dicari dan diutamakan. Berbeda dengan kemampuan IQ yang kita gunakan saat memecahkan masalah, EQ harus kita tunjukkan nyaris dalam setiap saat kehidupan. Cara kita merasa mempengaruhi cara kita berpikir, sebaliknya cara kita berpikir mempengaruhi sikap dan tindakan kita. Rock menyusun formula sebagai berikut :

1. Kejernihan atau obyektivitas dalam berpikir.
2. Menjaga kesehatan emosi.
3. Belajar memilih tindakan yang pantas untuk setiap situasi.

Siti Aisah Osro (2018) berpendapat untuk mengembangkan kecerdasan emosional meliputi beberapa langkah :

Langkah pertama, mulailah berpikir positif terhadap diri sendiri dan orang lain jangan berpikir negatif. Seperti yang dikatakan Epictetus, kita tidak terganggu oleh hal – hal diluar kita melainkan oleh pikiran kita dalam memandang sesuatu. Sudah berulang kali terbukti bahwa pikiran negatif senantiasa menciptakan emosi negatif. Dalam jangka panjang perasaan itu menciptakan tindakan negatif terhadap diri sendiri maupun orang lain. Selain itu orang yang memiliki perasaan yang sangat negatif terhadap orang lain seringkali dirundung rasa was – was, curiga, sulit percaya, dan mudah stres. Dikantor orang seperti ini biasanya tidak berprestasi secara optimal dan dijauhi rekan sesama kerjanya.

Langkah kedua, mulailah belajar untuk mengekspresikan perasaan. Bedakan antara mengekspresikan pikiran dengan perasaan. Emosi kita tidaklah terbatas, semakin kita belajar mengekspresikannya semakin banyak yang bisa kita ekspresikan.

Langkah ketiga, mulailah dengan memikirkan dampak dari kata – kata yang diucapkan terhadap orang lain.

Langkah keempat, mulailah menggali unmet emotional need pada setiap orang yang mempunyai masalah emosi. Unmet emotional need merupakan kebutuhan dasar emosi yang melandasi munculnya perasaan yang tidak menyenangkan.

Kemampuan Adaptasi

Muhlbacher et al (2014) menjelaskan mengenai kemampuan adaptasi: “Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.”

Desmita (2014) mendefinisikan kemampuan adaptasi: “Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya.”

Ali dan Anshori (2011) mendefinisikan Kemampuan Adaptasi: “Penyesuaian diri merupakan suatu proses yang mencakup respons mental dan tingkah laku, individu berusaha untuk dapat berhasil mengatasi kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, konflik-konflik, dan frustrasi yang dialaminya, sehingga terwujud tingkat keselarasan atau harmoni antara tuntutan dari dalam diri dengan apa yang diharapkan oleh lingkungan.”

Maka kemampuan adaptasi merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian berupa bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan sebuah organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tekanan yang datang secara eksternal maupun secara internal.

Kinerja

Wibowo (2013) menjelaskan mengenai kinerja: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Wibowo (2016:2) menjelaskan mengenai kinerja: “Kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.”

Mangkunegara (2017:67) menjelaskan mengenai kinerja: “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan seluruh responden yang ada atau dapat disebut juga sebagai sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2012:122) mengemukakan bahwa penelitian metode sensus adalah metode yang digunakan untuk teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa metode sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi.

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa analisis regresi berganda digunakan jika peneliti bermaksud memprediksikan bagaimana keadaan suatu variabel dependent (yang dipengaruhi), bila dua atau lebih variabel independent (yang mempengaruhi) sebagai faktor prediktornya dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa regresi linier berganda yaitu untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Fungsi regresi sangat berkaitan erat dengan uji korelasi (korelasi pearson), Agar didapatkan suatu nilai pemikiran yang baik dan efisien dari persamaan regresi berganda, maka di dalam analisis data tersebut harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik (pengolahan data komputerisasi menggunakan program SPSS 28 for windows). Pada penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kemampuan Adaptasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1 X_1 + 2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta dari keputusan regresi,
1	=	Koefisien regresi variabel X1 (Kecerdasan Emosional)
b-2	=	Koefisien regresi variabel X2 (Kemampuan Adaptasi)
e	=	error/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 28. Melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Pengujian pernyataan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 1. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.734	5.081		3.293	.002					
	Kecerdasan Emosional	.440	.122	.361	3.595	<.001	.492	.388	.337	.872	1.147
	Kemampuan Adaptasi	.788	.216	.367	3.655	<.001	.496	.393	.342	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 28 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,734 + 0,440 X1 + 0,788 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (Kecerdasan Emosional) dan X2 (Kemampuan Adaptasi) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 16,734.

Variabel Kecerdasan Emosional (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,440 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,440.

Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel Kemampuan Adaptasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,788 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kemampuan adaptasi (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah atau meningkat sebesar 0,788. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila kemampuan adaptasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Simultan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis.

Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kemampuan adaptasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 28.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.342	4.616	1.817

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Adaptasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Tabel 4.38, tabel model summary), diperoleh nilai R sebesar 0,599. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori cukup

kuat karena berada diantara 0,40 - 0,599. Berarti jika kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi naik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi diikuti dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 28, diperoleh juga data mengenai nilai R Square / R² (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.38 menunjukkan besar pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,359 x 100% artinya 35,9% variabilitas variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi, sedangkan sisanya (100% - 35,9%) = 64,1% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.962	2	435.981	20.458	<.001 ^b
	Residual	1555.669	73	21.311		
	Total	2427.632	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Adaptasi, Kecerdasan Emosional

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan <.001b yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan demikian kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukann Irma Mulyasari (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Halawa, Ria Liana (2018) Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Plaza Medan. Dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	16.734	5.081		3.293	.002					
	Kecerdasan Emosional	.440	.122	.361	3.595	<.001	.492	.388	.337	.872	1.147
	Kemampuan Adaptasi	.788	.216	.367	3.655	<.001	.496	.393	.342	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Secara Parsial Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t, dari hasil perhitungan SPSS versi 28 diperoleh nilai correlations partial (r) di Tabel 4.40.

“Coefficients” diketahui bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya adalah $r^2 = (0,388)^2 \times 100\% = 0,1505$ atau 15,05%. Artinya jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 15,05%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel Coeffisien pada Tabel 4.40 untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian apabila kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dimata pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah Osro (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel kemampuan adaptasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dilakukan dengan uji t dari hasil perhitungan SPSS versi 28 diperoleh nilai correlations partial (r) di Tabel 4.40 “Coefficients” diketahui bahwa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $r^2 = (0,393)^2 \times 100\% = 0,1544$ atau 15,44%. Artinya jika kemampuan adaptasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 15,44%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 28 yang tersaji pada Tabel coefficient pada Tabel 4.40 untuk variabel kemampuan adaptasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain kemampuan adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan demikian, apabila kemampuan adaptasi ditentukan dan diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Theresia Gita Santoso, Melisa Stevani (2014) Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall secara parsial hasil penelitian menunjukkan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Celebrity Fitness Galaxy Mall.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi dan Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dalam kriteria baik, dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Kecerdasan Emosional Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Artinya kecerdasan emosional yang diharapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya terhadap para pegawainya sudah sesuai dengan harapan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
 - b. Kemampuan Adaptasi Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya termasuk kedalam kategori baik dimata pegawai, sebab mampu melihat, mengikuti dan memahami terhadap perubahan yang terjadi di dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
 - c. Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik.

Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum penilaian kinerja pegawai yang baik yaitu melalui kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin juga pegawainya.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Berdasarkan skor terendah variabel Kecerdasan Emosional, dengan indikator Dalam melakukan pekerjaan saya memegang teguh suatu keinginan bahkan cenderung keras kepala dengan keinginan saya sampai tujuan tercapai.
6. Maka dalam hal ini motivasi dari pegawai maupun Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sendiri harus lebih ditingkatkan kembali.
7. Dari motivasi diri pegawainya sendiri para pegawai disini harus lebih bisa meningkatkan semangat kerja untuk mencapai keadaan yang lebih baik, para pegawai juga harus bisa mengapresiasi terhadap pekerjaan dan hasil kinerja mereka. Sehingga dengan begitu motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya bisa lebih baik.
8. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi dari Dinas Kesehatan terhadap para pegawainya yaitu Dinas Kesehatan bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap para pegawainya yang memiliki prestasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman juga untuk para pegawainya agar lebih semangat dalam bekerja dan memberikan kepercayaan atau tanggung jawab penuh kepada pegawai terhadap pekerjaan atau program kesehatan baru yang akan dilaksanakan itu juga akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel Kemampuan Adaptasi, dengan indikator mengikuti perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam organisasi. Maka dari itu para pegawai ketika terjadi adanya perubahan pada kebijakan maupun program kesehatan yang lainnya, untuk lebih bisa mengikuti pembinaan yang ada dimana pembinaan tersebut ditujukan untuk memberitahu bagaimana perubahan kebijakan maupun program baru yang nantinya akan diintegrasikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sendiri, lalu pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya sendiri diupayakan untuk melakukan bimbingan teknis, pegawai juga harus meningkatkan pengetahuan sesuai dengan profesinya. Para pegawai juga harus bisa memiliki sikap yang lebih adaptif terhadap adanya perubahan yang terjadi di dalam organisasi.
2. Berdasarkan skor paling terendah variabel Kinerja Pegawai, dengan indikator saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku. Maka dari itu para pegawai harus mengetahui bagaimana ketentuan waktu yang diberlakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya yang seharusnya para pegawai Dinas Kesehatan sendiri mematuhi adanya peraturan itu. Seperti datang sesuai dengan waktu yang berlaku atau datang sebelum waktu berlaku sehingga nantinya para pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ada dan nantinya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu akan pulang. Sehingga dengan begitu para pegawai lebih bisa mengefektifkan waktu untuk kedepannya.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, pemahaman akan organisasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan perbandingan serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. 2021. Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal. Universitas Pancasakti Tegal, 2021 Diakses dari <http://repository.upstegal.ac.id/3903>
- Agustiana, Lia., Onsardi, Sri. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Jmmib) 1 (1), 79-88, 2020.
- Amilia, S., dan Purnama, R. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. Journal of Business Management and Entrepreneurship Education, Volume 1, Number 1, April 2016, hal. 24-30.

- Annisa, R.P.R. 2020. Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Prilaku Kerja Inovatif Pada Luaran Inovatif dengan Dinamika Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi. (Universitas Negeri Malang, 2018). Diakses dari <http://lib.unnes.ac.id/38056/>
- Bupati Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat. 2021. Peraturan Bupati Tasikmalaya No.52. Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan.
- Dinkes Kabupaten Tasikmalaya. 2020. Laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- Dinkes Kabupaten Tasikmalaya. 2021. Website resmi Kabupaten Tasikmalaya.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen) 4 (2), 2013.
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence. (Alih bahasa oleh T. Hermaya), Cetakan kesembilan belas. Jakarta : PT. Gramedia.
- Halawa, Liana, R. 2022. Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. Ilmu Administrasi Negara Repository Universitas HKBP Nommensen. (Universitas HKBP Nommensen, 2022) Diakses dari <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6217show=full>
- Hans, Muhlbacher., Wilfried, Vyslozil., dan Angelika, Ritter. (2014). Successful Implementation of New Market Strategies – A Corporate Perspective. Journal of Marketing Management, 3 No. 2.
- Huseno, Tun. 2016. Kinerja Pegawai. Malang: Media Nusa Creative.
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review Vol 2, No 2 (2018).
- Mukaroh, EN., dan Nani, DA. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Islam, Vol. 2, No. 1 (2021), ISSN: 2715-825.
- Mukaroh, E.N., dan Nani, D.A. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211.
- Nasution, A.V.R. Harahap, J.M., dan Ritonga, M. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen volume 02, No 01, Maret 2020.
- Nugraha, F.M. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. (Universitas Komputer Indonesia, 2016) Diakses dari <http://eib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=red&id=jbptunikompp-gdl-muhamadfik-35650>
- Osro, Siti Aisah. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. (Repository Institusi Universitas Sumatera Utara, 2018) Diakses dari <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/11992>
- Peremempan No. 30. (2019). Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Pratama, AY, W.P., Suhaeni, T. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan p-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149.
- Raharjo, S.T. 2014. Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk Pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah. Journal & Proceeding Feb Unsoed Vol 4, No 1 (2014).
- Rizky, Riyan. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen Vol 10 No. 1 Oktober 2012.
- Santoso, TG., dan Stevani, M. 2014. Analisis Pengaruh Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol 2, No 1 (2014).
- Saputra, D.B. 2015. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Semarang. Diponegoro Journal of Management Volume 4, Nomor 1.

- Setyaningrum, R. Hamidah, NM., dan Ika, R. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 36, No. 1 Juli 2016.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thompson, Peter B., Shanley, Mark McWilliams, Abigail. 2013. Journal of Business Strategis. Fall2013, Vol. 30 Issue 2, p145-179. 35p. 1.