

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN
INTELLECTUAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS TALUN DI KECAMATAN
TALUN KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen*



Oleh :

FADILAH MUHAROMAH

NIM. 200111023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *EMOTIONAL* DAN *INTELECTUAL INTELIGENCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS TALUN DI
KECAMATAN TALUN KABUPATEN CIREBON**

FADILAH MUHAROMAH
NIM. 200111023

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal : 23 Agustus 2024

1. **Dr. Asep Gunawan, M. Si.**
NIDN. 0008086601
Pembimbing I
2. **Dadang Priyono, S.E., MPA.**
NIDN. 8884000016
Pembimbing II
3. **Dr. Ali Mugayat M.M.**
NIDN. 8845770018
Penguji I
4. **Ali Jufri S.E., M.M.**
NIDN. 0425018205
Penguji II


(.....)

(.....)


(.....)

(.....)


Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yuhanty, S.Pd., MM
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN INTELLECTUAL
INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
TALUN DI KECAMATAN TALUN KABUPATEN CIREBON**

FADILAH MUHAROMAH

200111023

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing 1


Drs. Asep Gunawan, M., Si
NIDN. 0008086601

Pembimbing 2



Dadang Priyono, M.PA
NIDN.8884000016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Drs. Asep Gunawan, M., Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianti, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Muharomah

NIM : 200111023

Fakultas/Prodi : Ekonomi, Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Emotional Intelligence dan Intellectual Intelligence terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil karya orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya hasil skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Hormat Saya

Fadilah Muharomah

Fadilah Muharomah

NIM.200111023

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *INTELLECTUAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS TALUN DI KECAMATAN TALUN KABUPATEN CIREBON

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pengaruh emotional intelligence dan intellectual intelligence terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Talun Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon. Dengan adanya complain dari Masyarakat, menjadikan kualitas pelayanan di puskesmas Talun menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh emotional intelligence dan intellectual intelligence terhadap kinerja pegawai . metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif,dengan pengumpulan data melalui instrument penelitian seperti kuesioner. Teknis analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji validitas,uji reliabilitas,analisis regresi linier berganda, Uji T,Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 25.0. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Talun Kecamatan Talun,Kabupaten Cirebon. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat emotional intelligence tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai,intellectual intelligence berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa jika emotional intelligence dan intellectual intelligence secara bersama-sama dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai puskesmas Talun akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional,Kecerdasan Intellektual,Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The study focuses on the influence of emotional intelligence and intellectual intelligence on the performance of officials in the Puskesmas Talun of Cirebon. With the presence of complaints from the community, the quality of service in the Puskesmas Talun. This research aims to find out the impact of emotional intelligence and intellectual intelligence on staff performance. The research method used is quantitative, with data collection through research instruments such as questionnaires. Technical data analysis performed on this study using validity tests, reliability tests, double linear regression analysis, T tests, F tests, and Determination coefficient tests processed using SPSS version 25.0. This research was conducted in Puskesmas Talun, Talun district, Cirebon district. Research results showed that emotional intelligence has no positive and no significant influence on staff performance, it suggests that low levels of emotional Intelligence do not affect staff performance; intellectual intelligence affects staff performance. This research finds that if emotional intelligence and intellectual intelligence are managed together better then the performance of Talun's puskesmas officers will improve significantly.

Keywords : *Emotional intelligence, intellectual intelligence, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Saya panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidahnya, Saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon”**

Shalawat serta salam Saya haturkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, yang senantiasa kita ikuti teladannya. Hanya dengan limpahan nikmat dan pertolongan serta bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka Praktikanan skripsi ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kata kesempurnaan.

Alhamdulillah penulis ucapkan skripsi ini dapat diselesaikan tentu saja ini semua karena pertolongan Allah SWT semata. Dan juga bantuan dari pihak lainnya. Terimakasih yang tulus penulis sampaikan kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan kehidupan,keselamatan dan Kesehatan baik jasmani maupun Rohani
2. Nabi Muhammad *Shalallahu'alaihi Wassalam* yang senantiasa kita ikuti teladannya dan kita harapkan Syafaat nya.
3. Bapak Arif Nurudin, M.T ., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si.,Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si dan Bapak Dadang Priyono, M.PA ., Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Puspa Yulianty S.Pd.,MM ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon

7. Kedua Orang Tua saya Bapak Radawi dan Ibu Supriyatin yang sudah berjasa dalam hidup saya, yang telah memberikan dukungan moril dan materi serta curahan doa yang tak pernah terlepas untuk anaknya.
8. Terimakasih kepada Adik-adik tercinta saya yang telah menjadi motivasi saya dan sudah mewarnai hidup saya
9. Terimakasih kepada teman-teman yang selalu menemani kegundahan dan keceriaan saya
10. Dmitriev Abraham Hariyanto yang menjadi *moodbooster* untuk penulis selama penyusunan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis berharap Tuhan yang Maha Esa berkenaan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tugas akhir ini. Penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat dalam kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan

Cirebon, 1 September 2024

Fadilah Muharomah

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Batasan Masalah.....	18
1.4 Rumusan Masalah	18
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II	20
TINJAUAN TEORITIS.....	20
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
2.2 Uraian Teori.....	24
2.3 Kerangka Berpikir	39
2.4 Hipotesis	43
BAB III.....	44
METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Metode Penelitian.....	44
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	47

3.5	Jadwal Penelitian	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.7	Teknik Analisis Data	51
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1	Gambaran umum responden.....	58
4.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
4.3	Hasil Penelitian.....	76
4.4	Pembahasan	85
BAB V	94
KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Puskesmas Kecamatan Talun,Kabupaten Cirebon	6
Tabel 1.2 Kunjungan Pasien Puskesmas Talun Bulan Januari-Juni 2024.....	7
Tabel 1.3 Pencapaian Target dan Realisasi Upaya Keseharan Essensial dari UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023.....	9
Tabel 1.4 Data Komplain Jumlah Pasien Puskesmas Talun Tahun 2023	11
Tabel 1.5 Quesioner Hasil Pra-survey Puskesmas Se-Kecamatan Talun.....	13
Tabel 1.6 Tingkat Pendidikan Terakhir Tenaga Medis dan Non Medis Puskesmas Talun Tahun 2024.....	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel	45
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.3 Skor Pilihan Jawaban Responden	50
Tabel 3.4 Interval Kriterion Realibitas	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.4 Kriteria Bobot Deskriptif Varaibel Penelitian	61
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Emotional Intelligence	61
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Intellectual Intelligence.....	66
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Emotional Intelligence.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Intellectual Intelligence.....	77

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Intellectual Intelligence.....	78
Tabel 4.11 Interval Kriteria Variabel.....	79
Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	82
Tabel 4.15 Uji F (Simultan)	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Data Komplain Google Maps 1	8
Gambar 2 Data Komplain Google Maps 2	8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam organisasi karena sebagai actor dalam kegiatan organisasi demi keberhasilan organisasi itu sendiri. Organisasi diharuskan bersaing dan memiliki nilai yang lebih unggul dibandingkan organisasi lainnya. Sumber daya manusia juga sangat penting untuk membantu mencapainya tujuan organisasi. salah satunya yaitu dalam bidang kesehatan.

Sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan dalam dunia modern. Salah satu elemen penting dalam meningkatkan taraf hidup suatu negara adalah kemajuan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Diharapkan dengan basis sumber daya manusia yang berkualitas dan terus ditingkatkan, masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang lebih efektif dan efisien. Namun, partisipasi aktif pemerintah dan masyarakat juga diperlukan untuk mengatasi penurunan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Agar tenaga kesehatan dapat terus memperbaiki diri dan memberikan pelayanan yang lebih baik, mereka juga harus memberikan tameng. Selain itu, masyarakat juga perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan dan meminimalkan tindakan pencegahan yang dilakukan oleh kebijakan terkait kesehatan.

Saat ini, perkembangan sektor kesehatan di Indonesia mengalami kemajuan yang signifikan selama beberapa decade terakhir. Kualitas dan ketersediaan layanan kesehatan semakin membaik di semua negara karena berbagai kebijakan dan program yang telah dilaksanakan pemerintah. Faktor utama yang berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor kesehatan adalah peningkatan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia. Jumlah kasus tenaga kesehatan di Indonesia tergolong rendah jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia dengan jumlah penduduk dan rasio 1 dalam 4000. Rasio nasional saat ini kurang dari 1:1000. Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit di Indonesia tidak hanya tidak setinggi yang diharapkan, namun hal ini juga disebabkan oleh kurangnya fasilitas pendidikan kesehatan yang disediakan oleh beberapa perguruan tinggi. Berdampak pada penyediaan fasilitas Pendidikan Kesehatan yang terpercaya diyakini akan berdampak meningkatnya kualitas tenaga kesehatan.

Menurut data Kementrian Kesehatan (Kemenkes) yang diolah Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut tenaga kesehatan Tanah Air didominasi oleh Perawat dengan jumlah 582 ribu orang. Berikutnya disusul oleh Bidan sebanyak 344 ribu orang. Lalu, tenaga medis menduduki posisi ketiga yang tercatat sejumlah 183 ribu orang pada tahun lalu. Tenaga kesehatan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Tentang Kesehatan No 36 tahun 2014 merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk

jenis tertentu yang memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan.

Pembangunan bidang kesehatan di Indonesia pada saat ini sangat menjadi sorotan Masyarakat, baik dari kalangan atas maupun kalangan bawah. Pembangunan Kesehatan pada hakikatnya merupakan komponen bagi bangsa yang bertujuan untuk mewujudkan keadaan yang sehat baik secara jasmani maupun Rohani. Berdasarkan hal tersebut perlunya bantuan pemerintah untuk membantu membangun pelayanan kesehatan yang mudah dijangkau oleh lapisan Masyarakat atau memenuhi kaidah keterbukaan tanpa membedakan status social ekonomi seseorang untuk memperoleh pelayanan kesehatan secara adil dan merata.

Pelayanan publik merupakan hak dasar seluruh Masyarakat (Rianti et al., n.d.) Saat ini masalah pelayanan public masih terus menjadi bahan perbincangan terutama dalam pelayanan kesehatan. Pelayanan Kesehatan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang meningkatkan derajat Kesehatan yang optimal bagi Masyarakat. Standar pelayanan minimal di bidang Kesehatan merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan kewajiban pemerintah yang berhak diperoleh oleh setiap warga negara secara minimal (Permenkes Nomor 43 Tahun 2016)

Pelayanan Kesehatan merupakan Upaya yang diberikan oleh Puskesmas kepada Masyarakat mencakup, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, pelaporan, dan dituangkan dalam suatu system (Permenkes Nomor 75 Tahun 2014, n.d.) dapat diartikan sebagai konsep yang diterapkan untuk memberikan

pelayanan dengan jangka waktu lama dan terus dilakukan kepada public dan Masyarakat.

Setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh derajat Kesehatan yang optimal dan setiap orang berkewajiban untuk ikut serta dalam memelihara dan meningkatkan derajat Kesehatan baik perorangan, keluarga, maupun lingkungannya (Hidayat, n.d.) Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan Unit Pelayanan Tingkat dasar dari Dinas Kesehatan Kabupaten yang bertanggung jawab terhadap Pembangunan Kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan organisasi kesehatan yang menjadi pusat pengembangan Kesehatan Masyarakat dan merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan Kesehatan langsung kepada Masyarakat (Amalia Safira & Holifah, 2021).

Sebagai unit pelayanan kesehatan yang dekat dengan masyarakat, puskesmas harus senantiasa meningkatkan kapasitasnya agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun, dari beberapa penelitian kemudian menunjukkan bahwa kondisi pelayanan Puskesmas saat ini agak menyimpang dari harapan masyarakat. Berbagai permasalahan masih terus dirasakan oleh Masyarakat seperti Masyarakat merasa pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas kurang memuaskan, seperti kurangnya perhatian terhadap keluhan pasien, keterbatasan tenaga Kesehatan termasuk para medis, dan ketidakprofesionalan tenaga kesehatan seperti sikap yang kurang sopan, dapat merusak kepercayaan Masyarakat terhadap Lembaga

tersebut dan mengurangi kepercayaan mereka terhadap kompetensi dan dedikasi tenaga Kesehatan.

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas Talun yang beralamat di Jalan Pangeran Cakrabuana Nomor 26 Desa Kecomberan, Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon. Puskesmas talun adalah badan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa Kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang di kecamatan Talun. Oleh karena itu, Dalam melayani Kesehatan Masyarakat, kuantitas dan kualitas Tenaga Kesehatan di Puskesmas adalah hal utama agar tercapainya taraf Kesehatan Masyarakat yang diharapkan.

UPTD Puskesmas Talun merupakan instansi yang bergerak dalam bidang Kesehatan, berikut uraian tugas tenaga medis sesuai dengan fungsi profesi dari masing-masing petugas:

1. Dokter : pelayan pengobatan dan mencegah timbulnya kembali penyakit serta melayani konsultasi Kesehatan
2. Bidan : pelayanan Kesehatan ibu dan anak (KIA), pelaksana asuhan kebidanan
3. Perawat : pendamping tugas dokter umum, pelaksana asuhan keperawatan
4. Perawat Gigi : pendamping tugas dokter gigi, pelaksana asuahn keperawatan gigi
5. Nutrisionis : pelayanan penimbangan dan pelacakan masalah gizi Masyarakat.

6. Sanitarian : Pelayanan Kesehatan lingkungan oemukiman dan institusi lainnya.
7. Farmasi : pelayanan Kesehatan obat dan perlengkapan Kesehatan
8. Pranata Laboratorium : Melaksanakan pengukuran,penetapan dan pengujian terhadap bahan yang berasal dari manusia untuk penentuan jenis penyakit,penyebaran penyakit,kondisi Kesehatan,atau factor yang berpengaruh pada Kesehatan.

Kinerja merupakan aspek kegiatan yang dimunculkan oleh seseorang atau kelompok dalam kaitannya dengan uraian tugas yang diberikan kinerja penting karena menentukan apakah tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan satuan pegawai mengatasi hambatan dan mencapai tujuan

Berikut merupakan table 1.1 data jumlah pegawai pada Puskesmas Talun

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Puskesmas Kecamatan Talun,Kabupaten Cirebon

UPTD PUSKESMAS TALUN		JUMLAH
MEDIS	NON MEDIS	62 Orang
53 Orang	9 Orang	

Sumber : *Data Kepegawaian UPTD Puskesmas Talun*

Dari table 1.1 menunjukan jumlah Tenaga Medis dan Non Medis di Puskesmas Talun. Jumlah pegawai UPTD Puskesmas Talun berdasarkan Tenaga Medis yaitu berjumlah 53 orang sedangkan jumlah pegawai Non Medis yaitu berjumlah 9 orang. Jumlah pegawai diatas meiliki tanggung jawab melayani kebutuhan Kesehatan Masyarakat dengan baik. Kurangnya tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talun.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu instansi (Windyardari,2022). Dalam memberikan pelayanan yang baik pada pasien,maka diperlukan adanya kinerja yang efektif dalam melakukan aktifitas di puskesmas. Kinerja yang aktif tentunya dapat memberikan pelayanan yang baik untuk pasiennya, dan kinerja yang efektif dapat mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Menurut (Supriyadi et al., n.d.2017) Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. instansi yang berhasil tak luput dari peran structural yang ada pada instansi tersebut

Sebuah organisasi harus menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing dan bisa membuat kinerjanya selalu meningkat, karena kinerja pegawai tidak akan selalu mengalami peningkatan,tetapi bisa juga terjadi penurunan. Terjadinya hal tersebut dipengaruhi pada Tingkat kinerja dari pegawai baik dari hal personal maupun secara kelompok. Sebagai tenaga kesehatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas,mudah,cepat,dan professional. Hal ini diperlukan kualitas dan standar pelayanan yang baik.

Tabel 1.2 Kunjungan Pasien Puskesmas Talun Bulan Januari-Juni 2024

No	Bulan	Jumlah Kunjungan		Total Kunjungan
		Umum	BPJS	
1.	Januari	556	405	961
2.	Februari	484	277	761
3.	Maret	478	210	688
4.	April	430	200	630
5.	Mei	418	222	640

6.	Juni	423	150	573
----	------	-----	-----	-----

Sumber : *data kepegawaian UPTD Puskesmas Talun*

Berdasarkan hasil dari data table 1.2 terdapat penurunan kunjungan puskesmas Talun 6 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari 2024 sampai Juni 2024. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya kinerja pegawai yang kurang optimal sehingga menyebabkan penurunan kunjungan pasien Puskesmas Talun 6 bulan terakhir ini.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu tenaga Kesehatan di puskesmas Talun mengatakan bahwa jumlah pasien yang ditangani oleh Tenaga Medis dalam sehari mencapai kurang lebih 100 orang pasien. Jumlah tersebut tidak sebanding dengan jumlah keseluruhan Tenaga medis di puskesmas. Tenaga Medis harus menghadapi pasien berbagai latar belakang dan sifat yang berbeda yang terkadang tidak menaati tata tertib puskesmas.

Meskipun pihak manajemen beserta Tenaga medis puskesmas telah berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas terbaik, namun masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan pasien. Masalah yang sering sekali dikeluhkan oleh pasien diantaranya keramahan yang kurang, perawat kurang mengontrol pasien, kesimpangsiuran informasi, sikap sopan santun tenaga medis dan keramahan tenaga medis yang perlu ditingkatkan. Adanya complain dari pasien selaku pengguna jasa layanan puskesmas, menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen untuk terus memperbaiki kinerja tenaga medis maupun nonmedisnya.

Berdasarkan hal tersebut pegawai harus melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya masing-masing. Seorang pegawai yang baik mampu mewujudkan

suasana pelayanan yang baik agar pasien merasa nyaman bersama pegawai.pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang ada di puskesmas untuk mendukung kegiatan yang ada di puskesmas. Adapun target dan realisasi kegiatan yang ada di Puskesmas talun Tahun 2023.

Tabel 1.3 Pencapaian Target dan Realisasi Upaya Keseharan Essensial dari UPTD Puskesmas Talun Tahun 2023

No	Upaya Kesehatan	Indikator	Target (%)	Realisasi Capaian (%)	Kesenjangan (%)
1.	Gizi	Persentase Balita kurus mendapat makanan tambahan	85	40,07	44,93
		Persentase Ibu Hamil Kurang Energi Kronis (KEK) mendapat makanan tambahan	80	9,61	70,9
2.	Promosi Kesehatan	Cakupan Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat dilihat melalui persenase (%) Strata Desa/kelurahan Siaga Aktif	90	50,0	40,00
3.	Kesling (Kesehatan Keliling)	Jumlah desa yang melaksanakan STBM	75	66,67	8,33
4.	HIV/IMS	Pelayanan Kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	100	94,74	5,26
5.	IMUNISASI	Cakupan Desa/kelurahan Universal Child Immunization (UCI)	95	33,33	61,67

Sumber : data Kepegawaian UPTD Puskesmas Talun

Berdasarkan data pada table 1.3 diatas diketahui terdapat kegiatan realisisasi yang ada di Puskesmas Talun masih ada yang jauh dari target

pencapaiannya,namun demikian juga ada hasil realisasi yang cukup memuaskan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna,tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain Gani et al., (2018). Oleh karena itu kinerja tenaga medis dianggap sebagai bagian terpenting oleh puskesmas. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2001) menyatakan bahwa emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan Tindakan,sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Kritik dan saran menjadi sasaran yang disampaikan sebagai ungkapan ketidakpuasan yang dirasakan pasien terhadap kurangnya pelayanan atau fasilitas yang kurang memadai. Pasien puskesmas Talun dapat memasukan keluhannya melalui kotak kritik dan saran yang disediakan oleh masing-masing puskesmas serta dapat melalui aplikasi *Google Maps* yang dapat memberikan penilaian berupa *score* Bintang dan kritik pada kolom komentar yang tersedia.Berikut merupakan hasil ulasan (*complain*) dari *Google Maps* :



Gambar 1 Data Komplain
Google Maps 1



Gambar 2 Data Komplain
Google Maps 2

Sumber : <https://maps.app.goo.gl/m9Ui54ZZp9BSuuKy9> (diakses pada tanggal 15/5/2024, pada pukul 18.19 WIB)

Penyediaan kotak saran juga bertujuan untuk menampung masukan berupa saran dan keluhan yang dirasakan pasien pada saat berada di Puskesmas Talun sekaligus sebagai bahas evaluasi agar menjadi lebih baik serta diharapkan dapat mengukur kinerja pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai puskesmas Talun terhadap pasien puskesmas Talun. Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas Talun. Pada table 1.2 dapat diketahui tingkat komplain pasien dari bulan Januari-Desember 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Komplain Jumlah Pasien Puskesmas Talun Tahun 2023

Puskesmas	Bulan			Total	Total Pengunjung	Persentase
	Jan-Apr	Mei-Agt	Sep-Des			
UPTD Puskesmas Talun	5	7	2	14	973	1,43%

Sumber : UPTD Puskesmas Talun 2023

Dalam Tabel 1.2 menunjukan bahwa data complain pada UPTD Puskesmas Talun sepanjang tahun 2023 yaitu 14 dan komplain terbanyak terjadi pada bulan Mei sampai Agustus sebesar 7 komplain.

Berdasarkan rangkuman Tingkat complain yang diterima adalah berupa Tingkat keramahan, pelayanan yang kurang baik serta tidak tanggap, dan kurangnya Tingkat komunikasi. Jumlah ini menunjukkan bahwa terdapat pelayanan yang kurang baik dari puskesmas terhadap Masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki setiap tenaga medis di puskesmas Talun. Tenaga medis yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan pasien dengan efektif (Supardi, n.d.2020).

Melalui penelitian Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari factor penentu kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan mampu berfikir dengan baik jika dalam keadaan emosi, seseorang akan berhasil jika mampu mengelola emosi dengan baik (Adi Mulyo et al.,2021). Menurut (Yadav, 2011) mengatakan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik, dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah. Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengontrol diri, mengendalikan diri pada sebuah tekanan yang ada, berpikir terbuka, dan mampu bekerja sama dengan orang lain, sehingga mampu menggunakan emosi secara efektif untuk menciptakan hubungan kerja yang produktif untuk mencapai kesuksesan kerja. Berikut ini adalah Hasil *Pra-Survey* tenaga medis dan Non medis Puskesmas Talun:

Tabel 1.5 Quesioner Hasil Pra-survey Puskesmas Se-Kecamatan Talun

NO.	Pertanyaan	Pilihan	Jumlah	Persentase
1.	Saya mampu untuk mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.	YA	8	80%
		TIDAK	2	20%
2.	Saya mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri	YA	3	30%
		TIDAK	7	70%
3.	Saya memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan hati yang merusak	YA	2	20%
		TIDAK	8	80%
4.	Saya memiliki sikap yang luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi	YA	8	80%
		TIDAK	2	20%
5.	Saya memiliki sikap ingin berprestasi/tidak cepat puas	YA	4	40%
		TIDAK	6	60%
6.	Saya berfikir positif dan Optimis	YA	7	70%
		TIDAK	3	30%
7.	Saya mampu menerima sudut pandang dari orang lain	YA	9	90%
		TIDAK	1	10%
8.	Saya memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain	YA	6	60%
		TIDAK	4	40%
9.	Saya mampu memberikan pesan dengan jelas dan menyakinkan orang lain	YA	1	10%
		TIDAK	9	90%

10.	Saya dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain	YA	8	80%
		TIDAK	2	20%

Sumber : data peneliti,Tahun 2024

Berdasarkan hasil Pra-Survey terhadap 10 responden yaitu 5 responden tenaga medis dan 5 responden non medis Puskesmas Talun pada tanggal 8 Mei 2024,menunjukan hasil bahwa tenaga medis dan non medis masih belum semuanya memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan desakan hati yang merusak. Karena tidak semua tenaga medis dan non medis memiliki kecerdasan emosi. Mungkin saja,EQ mereka rendah,akan tetapi IQ mereka tinggi. Hal ini ,dikarenakan tidak semua tenaga medis dan non medis memiliki kecerdasan diantara keduanya. Selain itu, dalam pra survey ini ada Sebagian tenaga medis dan non medis merasa cepat puas dengan pencapaiannya. Hal ini,disebabkan tidak semua tenaga medis dan non medis memiliki rasa ingin selalu berprestasi,namun Sebagian dari mereka tidak ingin beralih dari zona nyaman.

Selain kecerdasan emosional factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual mengukur kecepatan kita untuk mempelajari hal-hal baru,memusatkan perhatian pada aneka tugas dan Latihan,menyimpan dan mengingat kembali informasi onjektif,terlibat dalam proses berpikir,bekerja dengan angka,berpikir abstrak dan analitis,serta memecahkan masalah dan menerapkan pengetahuan yang telah ada sebelumnya(Fernanda et al., 2023). Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik,maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan implikasinya kinerja mereka

akan baik(Muliartini & Jati, 2019). Dalam hal meningkatkan kinerja tenaga medis dan non medis , Kecerdasan Intelektual juga sangat berpengaruh. Kecerdasan Intelektual dapat dilihat dari Tingkat Pendidikan, Adapun data Tingkat Pendidikan pegawai Puskesmas Talun Sebagai berikut:

Tabel 1.6 Tingkat Pendidikan Terakhir Tenaga Medis dan Non Medis Puskesmas Talun Tahun 2024

No	Pendidikan Terakhir	
1.	S2	-
2.	D4/S1	13
3.	D3	40
4.	SMA (sederaajat)	9
Jumlah Total		62
Jumlah yang sarjana		13
Jumlah yang belum sarjana		49

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa 62 orang tenaga medis dan non medis di Puskesmas Talun, jumlah tenaga medis dan non medis yang merupakan lulusan S1 sebanyak 13 orang. Lulusan Diploma sebanyak 40 Orang dan Lulusan SMA sebanyak 9 orang. Sebagai tenaga kesehatan khususnya tenaga medis dan non medis dituntut untuk memiliki kecerdasan intelektual yang memadai, agar memberikan pelayanan kepada pasien dengan efektif. Seorang tenaga medis dan non medis harus memiliki kemampuan serta keterampilan tentang masing -masing pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang dimiliki setelah melalui Pendidikan. Kecerdasan Intellektual yang dimiliki tenaga medis dan non medis sangat mempengaruhi kinerja dalam menangani pasien. Kecerdasan intelektual yang tinggi akan mempermudah tenaga medis dan non medis saat menangani pasien, serta hal tersebut akan membuat pasien

serta Masyarakat memberikan kepercayaan umumnya kepada puskesmas ketika mereka membutuhkan pelayanan Kesehatan.

Kecerdasan intelektual menyatakan bahwa kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan yang diraih. Menurut Wiramihardja (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kognitif individu untuk menyelesaikan masalah dengan bertindak secara terarah serta mampu berfikir secara bermakna. Kecerdasan intelektual merupakan suatu kemampuan dalam menganalisis suatu masalah yang dimiliki oleh seseorang, kemampuan berpikir kritis, kemampuan mengingat (memori), dan memahami keadaan. Dalam hal ini tenaga medis dan non medis dituntut untuk selalu belajar dan mengatur waktunya untuk mendalami ilmu Kesehatan berdasarkan rumpunnya masing-masing (*Self Directed Learning*) secara mandiri dan terus menerus. Hal tersebut dilakukan agar tidak tertinggal dengan informasi terbaru, sehingga nantinya diharapkan tenaga Kesehatan dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di puskesmas Talun, tenaga kesehatannya terkadang menggunakan cara yang sama dalam menangani situasi pasien yang berbeda sehingga efisien dalam melakukan perawatan. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki menunjukan Tingkat kecerdasan intelektual yang kurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang kurang baik. Kecerdasan intelektual memungkinkan para tenaga Kesehatan di puskesmas untuk memahami dan menganalisis berbagai informasi medis yang berkaitan dengan diagnosis dan pengobatan pasien. Dengan pemahaman yang

baik mereka dapat memberikan pengobatan yang sesuai dan efektif. Di sisi lain tenaga Kesehatan diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai tentang kondisi penyakit sehingga mampu mengatasi setiap keluhan yang dialami oleh individual pasien. Namun demikian masih banyak ditemukan keluhan pasien tentang tenaga kesehatan yang kurang ramah, kurang tanggap dan kurang kompeten.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis dalam skripsi ini, maka peneliti memfokuskan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai Puskesmas Talun memiliki Tingkat Emotional Intelllligence dan Intellektual Intelligence yang berbeda-beda sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi yang efektif
2. Kurangnya kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan beragam.
3. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat kinerja pegawai Puskesmas Talun menurun

4. Kurangnya tenaga kesehatan serta peralatan medis yang kurang memadai untuk memberikan pelayanan Kesehatan yang optimal. Puskesmas Talun menghadapi kekurangan tenaga medis, seperti dokter, perawat dan bidan, *pharmacist* yang dapat menyebabkan berkurangnya kualitas pelayanan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di Puskesmas Talun, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai *emotional intelligence* dan *intellectual intelligence* pada Puskesmas Talun Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon, serta pada pengukuran *intellectual intelligence* (IQ) hanya menggunakan kuesioner tidak menggunakan tes IQ.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun?
2. Apakah *Intellectual Intelligence* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun?
3. Apakah *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talun

2. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talun
3. Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *intellectual intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talun.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang emosional intelligence dan intellectual intelligence terhadap pegawai Puskesmas Talun

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi Instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Emotional Intelligence dan Intellectual Intelligence terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Christien Adriani K,Jacob Tateol,Daisy Iriany,Grace Joice (2023)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Alumni Politeknik Negeri Manado Jurusan Bisnis administrasi	Kecerdasan Intelektual (X1),Kecerdasan Emosional (X2),Kinerja Karyawan (Y)	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Dea amelia, Abd.Razak (2022)	Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis Pada masa pandemi Covid-19	PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis	Kecerdasan Emosional (X1),Kecerdasan Intelektual (X2),dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara silmultan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Adi Mulyo, Hadi Sunaryo (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat (Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang)	Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang	Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pada penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
4.	Restutanti Borman, Westi (2021)	The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU)	PT. Palu Mitra Utama (PMU)	Kecerdasan Emosional (X1) Budaya Kerja (X2) Kepribadian (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Noviliana Wende, Maria Silvana Mariabel Carcia, Magdalena Silawati Samosir (2023)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka	PT. PLN (PERSERO) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka	Kecerdasan Intelektual (X1), Sikap Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Kecerdasan Intelektual dan Sikap Kerja dikategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan Intelektual dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

					statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kecerdasan Intelektual dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu.
6.	Andi Irfan, Andi Irwan, Andi Alim (2024)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone	Bank Mandiri Cabang Bone	Kecerdasan Emosional(X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar karyawan tetap tenang dalam situasi apapun yang membuat orang lain emosi, tidak mudah tenggelam dan berlarut – larut, agar pekerjaannya bisa terselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan.
7.	Silmy Amilia, Ridwan Purnama (2016)	PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG	PT. Indonesia Comnets Plus Bandung	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional

					memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
8.	Darman, Wahyu Maulid (2021)	The Effect of intellectual intelligence and Emotional Intelligence on Competence and Employees Performances	Pegawai Negeri sipil di Kabupaten Gorontalo Kantor Sekretariat Daerah.	Intellectual Intelligence (X1), Emotional Intelligence (X2), kompetensi (Y1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Gandung Satriyono, Pamadya Vitasmore (2018)	PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KEDIRI	Guru SMPN 4 Kediri	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Guru (Y)	Dari penelitian didapatkan bahwa kecerdasan emosi dan kinerja kontekstual guru cukup baik dan sangat baik serta variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual guru. Artinya, variabel dependen yaitu kecerdasan emosional (social awareness, self management, empathy, dan relationship management) dapat menjelaskan variabel independen (kinerja kontekstual) lebih besar dari variabel lain dari penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

					emosi mempengaruhi kinerja kontekstual guru.
10	Tira Feniawati, Ani Yunangingsih (2020)	The influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance	KPID Provinsi Jawa Barat	Intellectual intelligence (X), Emotional intelligence (X2), Employee Performance (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 85,1% dan sisanya sebesar 14,9%. Kecerdasan emosional Sebagian pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

A. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai akan meningkat jika didukung kemampuan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik, komitmen kerja yang baik, dan sikap kerja yang baik. Jika semua faktor dapat terpenuhi dengan baik maka output yang akan dihasilkan oleh para pegawai tersebut akan lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, kinerja seorang pegawai mempunyai Tingkat kemampuan yang sangat berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.

Menurut (Siswadi & Farisi, 2022) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian yang hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. dan kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun mutu (Taufik Lesmana & Farisi, 2022)

(Tirtayasa et al., 2019) menyatakan Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara (Jufrizen, n.d.) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Sedangkan (arianty, n.d.) menyampaikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. dan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya (Sinambela, et all 2018). Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud dengan kinerja (Performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

B. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Iklim Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Tinggi rendahnya seorang pegawai ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Mangkunegara (2017) menyatakan: “Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (Situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indicator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja Kemampuan-Intelektual-Fisik-Emosional Usaha- Motivasi- Etika Kerja-Kehadiran- Rancangan Pekerjaan Dukungan-Pelatihan-Peralatan Kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil Kerja
- b. Mengambil Keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu:

a. Jalinan Kerjasama

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota inisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur menggunakan satu indicator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

2.2.2 Emotional Intelligence

A. Definisi Emotional Intelligence

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2002).

Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan

hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan social. Kecerdasan emosional lebih ditunjukkan kepada Upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan Upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009) yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilaku diidentifikasi, internalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh : melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan lain sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan

baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti kasar dan negative.

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

C. Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

1. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Indikatornya meliputi :

a. Mengenali emosi diri beserta efeknya

b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri

2. Pengaturan diri (*Self Regulation*)

Merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi :

- a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak
- b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.

3. Motivasi diri (*Self Motivation*)

Merupakan kecenderungan emosi yang mengatur atau memudahkan peraihan sasaran. Indikatornya meliputi:

- a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas
- b. Kekuaran untuk berfikir positif dan optimis

4. Empati (*Emphaty*)

Merupakan kepintara bagaimana individu membaca perasaan,kebutuhan,kepentingan dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi :

- a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain
- b. Peka terhadap perasaan orang lain

5. Keterampilan social (*Interpersonal Skill*)

Merupakan kepintaran dalam mengunggah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:

- a. Dapat memberikan peran dengan jelas dan menyakinkan orang lain
- b. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.

2.2.3 Intellectual Intelligence

A. Definisi Intellectual Intelligence

Kecerdasan intelektual (IQ) pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet, ahli psikologi dari Prancis pada tahun 1905. Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berfikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar. Kecerdasan erat kaitannya dengan kemampuan kognitif individu. Kecerdasan ini dapat diukur dengan menggunakan tes IQ. Alfred Binet membuat tes IQ hanya untuk mengukur kecerdasan dari dua ranah yang masih sempit yaitu kemampuan verbal dan matematis, kemudian merangkum dalam sebuah angka magis, yaitu angka IQ. Menurut (Dessler, 2010) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan umum yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan kemampuan dalam memori, kosakata, kefasihan bicara, dan kemampuan berhitung.

Menurut Robbins (2017) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Walaupun IQ merupakan

tolak ukur dari kepintaran seseorang. IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu seseorang yang ber-IQ tinggi belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan didalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut.

B. Komponen – komponen kecerdasan Intellectual yaitu, kemampuan memecahkan masalah yaitu:

1. Kemampuan mengungkapkan pengetahuan tentang masalah yang dihadapi
2. Membuat Keputusan yang tepat
3. Memecahkan masalah dengan jelas
4. Menunjukkan pemikiran yang jernih
5. Kebijakan lisan
6. Kebijakan praktis yang bekerja dengan kondisi, Yang tahu bagaimana mencapai tujuan, Mengetahui seluruh dunia, menunjukkan cinta untuk dunia luar.

C. Indikator dan Dimensi Intellectual Intelligence

Menurut Robbins (2017) dimensi dan indikator dalam kecerdasan intelektual, yaitu :

1. Kecerdasan angka (numerik)

Merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat

2. Kecerdasan verbal

Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar

3. Kecerdasan persepsi

Merupakan kemampuan mengenai kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat

4. Penalaran induktif

Merupakan kemampuan mengambil kesimpulan dari beberapa permasalahan yang bersifat umum

5. Penalaran deduktif

Merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument

6. Visualisasi spasial

Merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah

7. Daya ingat

Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Wiramihaja (2003:73) mengemukakan indicator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitian tentang kecerdasan ialah menyangkut Upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes intelligensi yang

dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khususnya menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

1. Kemampuan figure yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang Bahasa
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasannya sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan (Christien et,al, 2023) mengenai kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat memberikan kinerja pegawai yang optimal dalam mengelola diri sendiri. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Kemampuan ini akan mempengaruhi seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Silmy Amilia,dkk) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia Comnets Plus di Bandung.

Hubungan dari keduanya yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional pada individu maka akan semakin tinggi kinerja pada setiap individu.

H1: Emotional Intelligence berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelligensi/intelektual merupakan suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional, sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai Tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. Sejalan dengan penelitian (Linda Rahmasari) kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga memang benar kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Mangkunegara (2009;9) berpendapat bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seorang pegawai yang mana pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Noviliana Wende, Maria Silvana) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Flores bagian Timur Kabupaten Sikka.

H2 : Intellectual Intelligence berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai

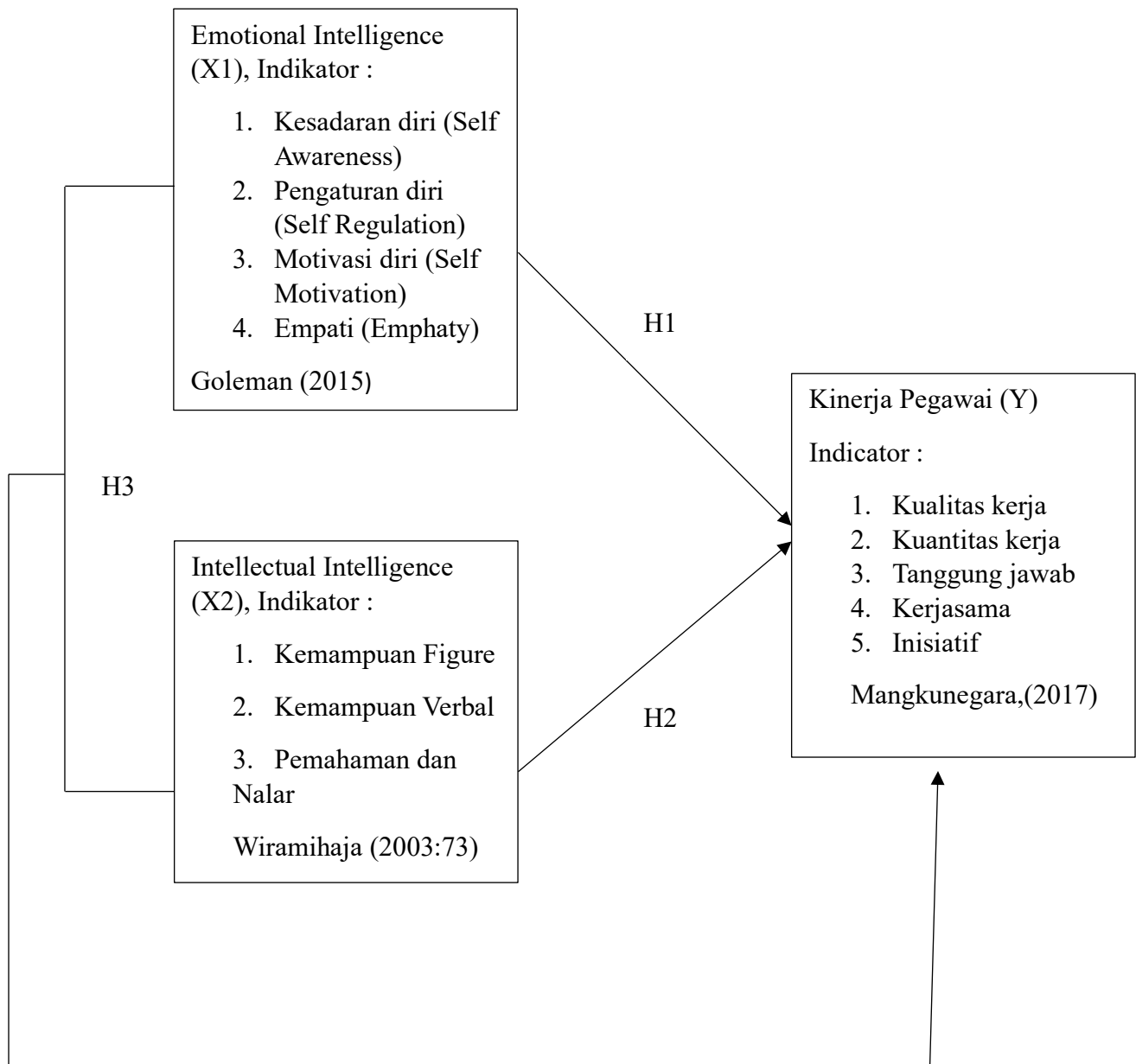
3. Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai

Emotional Intelligence merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. “ Dalam arti lain, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Carter, 2010) bahwa orang yang memiliki soft competency sering disebut memiliki kecerdasan emosional yang diukur sebagai *Emotional Intelligence Quotient*, merupakan kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan orang lain yang ada di sekitar kita. Sedangkan *Intellectual Intelligence* merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marhalinda (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sales Area Bekasi.

H3: Emotional intelligence dan Intellectual Intelligence berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagai dasar gambaran penelitian dengan gambaran di bawah ini :



Kerangka Pemikiran

X1 : Variabel Bebas (Emotional Intelligence)

X2 : Variabel Bebas (Intellectual Intelligence)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017; 84) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dalam sebuah penelitian”.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah dugaan yang bersifat tidak pasti berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini ,terdapat hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Emotional Intelligence berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Se-Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon
2. H2 : Intellectual Intelligence berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Se-Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon
3. H3 : Emotional Intelligence dan Intellectual Intelligence mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Puskesmas Se-Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antara variable dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistic melalui pengujian hipotesa.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif statistic.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variable bebas atau variable yang mempengaruhi (Variabel Independen) maupun Variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (variable dependen). Sugiyono (2019) Variabel sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain, sedangkan definisi operasional variable merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan mengspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur

berdasarkan variabelnya masing-masing. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon yang terdiri dari dua macam variable yaitu variable independent (X) dan variable dependen (Y). variable independent dalam penelitian ini adalah *Emotional Intelligence* (X1) dan *Intellectual Intelligence* (X2) sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
Emotional Intelligence (X1)	1. Kesadaran diri (<i>Self Awareness</i>)	1. Mengenali emosi diri beserta efeknya 2. Mengetahui kekuatan batas-batas sendiri	1 dan 2	Likert
	2. Pengaturan diri (<i>Self Regulation</i>)	1. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak 2. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung atas kinerja pribadi	3 dan 4	Likert
	3. Motivasi diri (<i>Self Motivation</i>)	1. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis	5 dan 6	Likert

	4. Empati (<i>Emphaty</i>)	1. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain 2. Peka terhadap perasaan orang lain	7 dan 8	Likert
	5. Keterampilan social (<i>Interpersonal Skill</i>)	1. Dapat memberikan peran dengan jelas dan menyakinkan orang lain 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain	9 dan 10	Likert
Intellectual Intelligence (X2)	1. Kemampuan Figure	Pemahaman nalar di bidang bentuk	1 - 3	Likert
	2. Kemampuan Verbal	Pemahaman dan nalar dibidang Bahasa	4 - 7	Likert
	3. Kemampuan Numerik	Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa	8 - 10	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	a. Tingkat kerapihan mengerjakan tugas b. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas	1 dan 2	Skala
	2. kuantitas kerja	a. Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas b. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	3 dan 4	Likert
	3. Kerja sama	a. Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan tim	5	Likert
	4. Tanggung jawab	a. Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja b. Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	6 dan 7	Likert
	5. Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	8	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek/ yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019) Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dihipkau melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel sebagai keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

Populasi sampel yang digunakan di Puskesmas Talun sebanyak 62 Pegawai yang terdiri dari Tenaga Medis dan Non Medis .Dalam penelitian ini seluruh pegawai di puskesmas Talun Kecamatan Talun,Kabupaten Cirebon.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Tenaga Medis dan Non Medis di Puskesmas Talun,Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juli 2024, dan tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat atau lama sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Puskesmas Talun yang beralamatkan di Kecamatan Talun, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat, 45171. Alasan peneliti memilih penelitian di Puskesmas Talun adalah karena lokasi puskesmas yang berada dekat dengan Masyarakat.

3.5 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra survey																								
2.	Penyusunan Proposal																								
3.	Pengumpulan Data																								
4.	Penyusunan Bab 1-3																								
5.	Revisi Bab 1-3																								
6.	Seminar Proposal																								

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian, Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan data primer Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai/akurat dengan melakukan survey langsung ke lokasi Puskesmas Talun sebagai tempat objek penelitian. Untuk memperoleh data tersebut Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian wawancara, kuesioner, dan observasi.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa data sekunder merupakan sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dari literatur, buku, atau dokumen Perusahaan.

Data sekunder digunakan sebagai bahan referensi untuk Menyusun teori-teori yang berhubungan dengan objek peneliti.

3. Kuesioner (Angket)

kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa

pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka. Kuesioner tersebut kemudian didistribusikan kepada responden (pegawai) di Puskesmas Talun, Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu:

Tabel 3.3 Skor Pilihan Jawaban Responden

NO	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangatsetuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(N) = Netral	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

4. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sugiyono (2019)

5. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan yang langsung dilakukan penulis terhadap arsip atau data tertulis pada objek yang diteliti di instansi.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Uji validitas, uji Realibilitas dan Uji Normalitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yang kuesioner.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu komponen kuesioner Sugiyono (2019) Setiap indikator pada kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $> r$ tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila taraf probabilitas kesalahan (α) $= 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel Sugiyono (2019)

Dalam menentukan r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Person Correlation. Sedangkan untuk menentukan r tabel menggunakan rumus $n-2$, dimana n = banyaknya responden.

b. Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > dari 0.60 dan jika hasil *Pearson Correlation* < dari 0,60 reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan tidak reliabel Sugiyono (2019)

Uji reabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan/ Pernyataan telah diuji kevalidannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrument penelitian. Menurut Silalahi (2015: 470) untuk mengukur reliabilitas dengan formula Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan formula sebagai berikut

$$: \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{S^2_{\Sigma X} - \sum S_i^2}{S^2_{\Sigma X}} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha K = Jumlah pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varian Skor Item

$S^2_{\Sigma X}$ = Varian skor uji seluruh item K

Apabila telah didapat nilai α maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Jika $\alpha > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel. Jika $\alpha < 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Kriteria indeks koefisien realibilitas Sugiyono (2019) dapat dilihat dari tabel:

Tabel 3.4 Interval Kriterion Realibitas

No	Interval	Kriteria
1	1,00 – 0,800	Sangat tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,00	Sangat rendah

(sumber; Sugiyono 2019)

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengaruh *emotional intelligence* dan *intellectual intelligence* terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2 , dan X_3

X_1 : *Emotional Intelligence*

X_2 : *Intellectual Intelligence*

e : *error*

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis statistik dinyatakan simbol-simbol Sugiyono (2019). Uji hipotesis disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik, uji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu. Untuk uji t ini digunakan pengujian two tailed test. Langkah-langkah pengujian t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis t, yaitu:

- a. $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Mencari nilai t dari tabel t Signifikan level (α) yang ditetapkan = 5% berarti $\alpha = 0.05$ kebebasan (df) = n-k.
- 3) Membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

Rumus yang digunakan adalah:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T : Distribusi

r : Koefisien korelasi sederhana

n : Jumlah anggota sampel dengan dk = n- 2

Untuk mengetahui apakah:

- 1) H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan thitung dengan ttabel, kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila Sig < alpha (5%) atau jika thitung > ttabel. Artinya ada pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Atau
- b. H_0 diterima, H_a ditolak apabila Sig > alpha (5%) atau jika thitung < ttabel Artinya tidak ada pengaruh variabel independent dengan variabel dependen

- b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Langkahlangkah pengujian F adalah sebagai berikut : a.

Menentukan Hipotesis atau Dugaan 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. b. Mencari nilai $F(k, n-k-1)$ dari tabel F dengan signifikan level sebesar 5% c. Membandingkan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} . Rumus yang digunakan: 54 Keterangan: R = Koefisien Kolerasi K = Jumlah variabel independent n = Jumlah anggota sampel untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : a. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $Sig f < \alpha (5\%)$ atau nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Artinya variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. b. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $sig f > \alpha (5\%)$ atau nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji R^2 yang kecil menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum responden

Penelitian ini mengangkat kinerja pegawai di Puskesmas Talun Kabupaten Cirebon yang meliputi *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 62 pegawai di Puskesmas Talun yang terdiri dari Para Medis dan Non Medis. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan di indentifikasi berdasarkan identitas, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Indetifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karateristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, kategori responden pada pegawai Puskesmas Talun Kabupaten Cirebon sebagai berikut:

4.1.1 Karateristik Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki -Laki	13	21%
2.	Perempuan	49	79 %
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data Primer (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukan bahwa mayoritas responden yang menjadi objek penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu

sebanyak 49 orang atau (79%) sedangkan yang berjenis kelamin Laki-laki hanya 13 orang atau (21%) .

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan, hal ini wajar karena tenaga kesehatan lebih dominan perempuan yang dimana berprofesi sebagai bidan,perawat,ahli gizi,dan tenaga kefarmasian.

4.1.2 Karakteristik Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	20-30 Tahun	24 orang	39%
2.	31-40 Tahun	15 orang	24%
3.	41-50 Tahun	15 orang	24%
4.	Lebih dari 50 Tahun	8 orang	13%
Jumlah		62 orang	100%

Sumber: Data Primer (Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden menjadi objek penelitian ini terdiri dari 20-30 tahun sebanyak 24 orang atau (39%),31-40 tahun atau (24%),41-50 tahun atau (24%) dan lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang atau (13%). Responden dalam penelitian ini rata-rata berusia diatas 20 tahun, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan pada puskesmas talun rata-rata berusia matang, Pegawai yang lebih matang biasanya memiliki pengalaman dan kompetensi yang lebih baik, yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan.

4.1.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SMA/K	9 orang	15%
2.	Diploma	40 orang	65%
3.	D4/S1	13 orang	21%
4.	S2	-	-
Jumlah		62 orang	100%

Sumber: Data Primer (Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa responden yang merupakan Puskesmas Talun sebagian besar berpendidikan diploma sebanyak 40 orang atau 65% tenaga kesehatan berpendidikan D4/S1 sebanyak 13 orang atau 21%. Kemudian tenaga kesehatan yang berpendidikan SMA/K sebanyak 9 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan seorang tenaga kesehatan harus memiliki keahlian dalam bidangnya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul. Pada bagian ini merupakan pernyataan mengenai bagaimana kinerja pegawai puskesmas akan *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence*, dimana jumlah 62 responden untuk menyatakan pendapat dapat memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, di dalamnya terdapat rata-rata tertinggi bobo ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai:

Tabel 4.4 Kriteria Bobot Deskriptif Varaibel Penelitian

Rata-Rata Bobot	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

4.2.1 Deskriptif Variabel *Emotional Intelligence*

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel *Emotional Intelligence*

Variabel X1									
Emotional Intelligence									
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya tahu mengapa emosi saya berubah			5	24	33	276	4,45	Sangat baik
2.	Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat saya mengalaminya			4	25	33	277	4,47	Sangat baik
3.	Saya dapat mengetahui perasaan orang-orang dengan mendengarkan nada suaranya			5	31	26	269	4,34	Sangat baik
4.	Dengan melihat ekspresi wajah mereka,saya mengenali emosi yang dialami orang-orang		2	5	34	21	260	4,19	Baik
5.	Saya mencari aktivitas yang	2	1	2	28	29	267	4,31	Sangat baik

	membuat saya bahagia								
6.	Saya memiliki kendali atas emosi saya	1		3	31	27	269	4,34	Sangat baik
7.	Saya mampu menerima sudut pandang dari orang lain	1	4	15	28	14	236	3,81	Baik
8.	Saya membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka <i>sedan down</i> / bersedih		1	12	28	21	255	4,11	baik
9.	Ketika suasana hati saya positif, saya bisa memunculkan ide-ide baru	1		5	29	27	267	4,31	Sangat baik
10.	Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri saya tetap berusaha dalam menghadapi rintangan		2	4	27	29	269	4,34	Sangat baik
Total Score		5	10	60	285	260	2645	42,67	
Rata-Rata								4,27	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Emotional Intelligence* (X1) sebesar 4,27 dan masuk ke dalam interval Sangat Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 4,21 – 5,00. Sehingga

dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Emotional Intelligence* di Puskesmas Talun cenderung sangat baik. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan pegawai terhadap *Emotional Intelligence* adalah sebagai berikut :

1. Saya tahu mengapa emosi saya berubah, 5 responden menyatakan netral bahwa mengetahui mengapa emosi pada diri sendiri berubah. Sedangkan 24 responden menyatakan setuju dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 memiliki skor 276 dengan hasil mean sebesar 4,45%
2. Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat saya mengalaminya, 4 responden menyatakan netral bahwa mudah mengenali emosi pada saat mengenalinya. Sedangkan 25 responden menyatakan setuju dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 2 memiliki total skor 277 dengan hasil mean sebesar 4,47%
3. Saya dapat mudah mengetahui perasaan orang-orang dengan mendengarkan nada suaranya, 5 responden menyatakan netral bahwa dapat dengan mudah mengetahui perasaan orang-orang dengan mendengarkan nada suaranya. Sedangkan 31 responden menyatakan setuju dan 26 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 3 memiliki total skor 269 dengan hasil mean 4,34%
4. Dengan melihat ekspresi wajah mereka, saya mengenali emosi yang dialami orang-orang, 2 responden tidak setuju bahwa dengan melihat ekspresi wajah dapat mengenali emosi yang dialami orang-orang.

Sedangkan, 5 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju dan 21 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 4 memiliki total skor sebesar 260 dengan hasil mean sebesar 4,19%

5. Saya mencari aktivitas yang membuat saya bahagia, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa dengan mencari aktivitas dapat membuat Bahagia. Sedangkan, 2 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju dan 29 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 5 memiliki total skor 267 dengan hasil mean sebesar 4,31%
6. Saya memiliki kendali atas emosi saya, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa memiliki kendali atas emosinya. Sedangkan 3 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju dan 27 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 6 memiliki total skor 269 dengan hasil mean sebesar 4,34%
7. Saya mampu menerima sudut pandang dari orang lain, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4 responden menyatakan tidak setuju bahwa pegawai mampu menerima sudut pandang dari orang lain. Sedangkan 28 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 7 memiliki total skor 236 dengan hasil mean sebesar 3,81%

8. Saya membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka sedang *down* / bersedih, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa dapat membantu orang lain merasa lebih baik ketika mereka sedang *down* / bersedih. Sedangkan 12 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju dan 21 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 8 memiliki total skor 255 dengan hasil mean sebesar 4,11%
9. Ketika suasana hati saya positif, saya bisa memunculkan ide-ide baru, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ketika suasana hati positif dapat memunculkan ide-ide baru. Sedangkan 5 responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju dan 27 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 9 memiliki total skor 267 dengan hasil mean sebesar 4,31%
10. Saya menggunakan suasana hati yang baik untuk membantu diri saya tetap berusaha dalam menghadapi rintangan, 2 responden menyatakan tidak setuju bahwa suasana hati yang baik dapat membantu diri untuk tetap berusaha dalam menghadapi rintangan. Sedangkan 4 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju dan 29 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 10 memiliki total skor 269 dengan hasil mean sebesar 4,34%

Berdasarkan hasil data deskriptif variabel *emotional intelligence* pada puskesmas Talun perlu di tingkatkan, karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,47% pada item pernyataan (Saya

dengan mudah mengenali emosi saya saat saya mengalaminya) hal ini dikarenakan responden memiliki *self regulation* yang baik dimana responden memiliki kemampuan untuk mengontrol perilaku sendiri dan diperoleh nilai terendah sebesar 3,81% pada item pernyataan (Saya mampu menerima sudut pandang dari orang lain) hal ini terjadi dikarenakan walaupun responden merasa sudah mencoba memahami sudut pandang orang lain, mereka mungkin tidak merasakan empati dari dirinya sendiri. Empati tidak hanya tentang memahami, tetapi juga tentang menunjukkan bahwa responden peduli dengan perasaan dan persepektif mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan mudah mengenali emosinya pada saat mengalaminya yang menyebabkan pegawai belum mampu menerima sudut pandang dari orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Dwi Erna Nuraini¹, n.d.) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, akan mampu mengolah emosi yang ada dalam dirinya sehingga menjadi sesuatu kekuatan yang lebih positif.

4.2.1 Deskriptif Variabel *Intellectual Intelligence*

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel *Intellectual Intelligence*

Variabel X2									
Intellectual Intelligence									
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat	1	2	10	35	14	245	3,95	Baik
2.	Saya mampu mengidentifikasi perbedaan		1	5	43	13	254	4,10	Baik

	bentuk dengan cepat								
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menuntut dibidang gambar dan bentuk		4	5	34	19	254	4,10	Baik
4.	Saya memahami setiap apa yang saya dengar		2	2	39	19	261	4,21	Sangat baik
5.	Saya memahami setiap apa yang saya baca	3	3	7	31	18	244	3,94	Baik
6.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik	2		6	27	27	263	4,24	Sangat baik
7.	Saya mampu membanca dengan baik semua jenis tulisan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	2	1	4	32	23	259	4,18	Baik
8.	Saya mampu berhitung dengan cepat		2	8	28	24	260	4,19	Baik
9.	Saya mampu berhitung dengan akurat	1	1	9	27	24	258	4,16	Baik
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka		2	1	29	30	273	4,40	Sangat baik
Total Score		9	18	51	325	211	2.571	41,47	
Rata – Rata								4,57	Sangat baik

Sumber : Data Olahan SPSS,Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Intellectual Intelligence* (X2) sebesar 4,57 dan masuk ke dalam

interval Sangat Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 4,21 – 5,00. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Intellectual Intelligence* di Puskesmas Talun cenderung sangat baik. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan pegawai terhadap *Intellectual Intelligence* adalah sebagai berikut :

1. Saya mampu mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa mampu mengidentifikasi perbedaan gambar dengan cepat. Sedangkan, 2 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral, 35 responden menyatakan setuju dan 14 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 memiliki total skor 245 dengan hasil mean sebesar 3,95%
2. Saya mampu mengidentifikasi perbedaan bentuk dengan cepat, 1 responden menyatakan tidak setuju bahwa mampu mengidentifikasi perbedaan bentuk dengan cepat. Sedangkan, 5 responden menyatakan netral, 43 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 2 memiliki total skor 254 dengan hasil mean sebesar 4,10%
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menuntut dibidang gambar dan bentuk, 4 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang menuntut dibidang gambar dan bentuk. Sedangkan 5 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 3 memiliki total skor 254 dengan hasil mean sebesar 4,10%

4. Saya memahami setiap apa yang saya dengar, 2 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memahami setiap apa yang di dengar. Sedangkan 2 responden menyatakan netral, 39 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 4 memiliki total skor 261 dengan hasil mean sebesar 4,21%
5. Saya memahami setiap apa yang saya baca, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka memahami apa yang di baca. Sedangkan 3 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju, dan 18 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 5 memiliki total skor 244 dengan hasil mean sebesar 3,94%
6. Saya mampu berkomunikasi dengan baik, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan baik. Sedangkan, 6 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju dan 27 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 6 memiliki total skor 263 dengan hasil mean sebesar 4,24%
7. Saya mampu membaca dengan baik semua jenis tulisan yang berhubungan dengan pekerjaan saya, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka dapat membaca dengan baik semua jenis tulisan yang berhubungan dengan pekerjaan saya. Sedangkan, 1 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, 23 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 7 memiliki total skor 259 dengan hasil mean sebesar 4,18%

8. Saya mampu berhitung dengan cepat, 2 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu berhitung dengan cepat. Sedangkan, 8 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju dan 24 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 8 memiliki total skor 260 dengan hasil mean sebesar 4,19%
9. Saya mampu berhitung dengan akurat, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu berhitung dengan akurat. Sedangkan 9 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju dan 24 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 9 memiliki total skor 258 dengan hasil mean sebesar 4,16%
10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka, 2 responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka. Sedangkan, 1 responden menyatakan netral, 29 menyatakan setuju dan 30 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 10 memiliki total skor 273 dengan hasil mean sebesar 4,40 %

Berdasarkan hasil data deskriptif variabel intellectual intelligence pada puskesmas Talun perlu di tingkatkan, karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,40% pada item pernyataan (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka) hal ini dikarenakan kemampuan untuk bekerja dengan akan memungkinkan pengelolaan, analisis, dan interpretasi data ini untuk memahami tren kesehatan di

masyarakat dan merancang intervensi yang tepat, kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka adalah kunci untuk memastikan bahwa layanan kesehatan diberikan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran, serta bahwa puskesmas dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada masyarakat dan pihak terkait lainnya. dan diperoleh nilai terendah sebesar 3,94% pada item pernyataan (Saya memahami setiap apa yang saya baca) hal ini dikarenakan kemampuan untuk memahami setiap informasi yang dibaca adalah esensial untuk memastikan bahwa layanan kesehatan diberikan dengan tepat, sesuai standar, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Ini juga mendukung berbagai aspek operasional dan strategis dari puskesmas, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi layanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka akan tetapi pegawai belum sepenuhnya memahami apa yang di baca. Hal ini di perkuat dengan adanya data tingkat pendidikan yang dimana para pegawai belum seluruhnya menempuh pendidikan tinggi. Sejalan dengan penelitian (Bisma Jurnal et al., 2020) menyatakan bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

4.2.2 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Y									
Kinerja Pegawai									
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			

1.	Saya selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1		1	32	28	272	4,39	Sangat baik
2.	Saya memiliki ketelitian yang cukup tinggi dalam bekerja	1		2	31	28	271	4,37	Sangat baik
3.	Saya selalu cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu			3	31	28	273	4,40	Sangat baik
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya			2	34	26	272	4,39	Sangat baik
5.	Hasil Kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan			1	30	31	278	4,48	Sangat baik
6.	Saya memiliki cara bertindak/mengambil Keputusan dalam melayani pasien			1	32	29	276	4,45	Sangat baik
7.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam menangani pasien			1	30	31	278	4,48	Sangat baik
8.	Saya mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari pegawai lain			3	28	31	276	4,45	Sangat baik
Total Score		2	-	14	248	232	2196	35,41	
Rata-Rata								3,54	Baik

Sumber : Data Olahan SPSS,Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,54% dan masuk ke dalam interval Baik

karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41-4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja Pegawai di Puskesmas Talun cenderung sangat baik. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, 1 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju dan 28 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 memiliki total skor 272 dengan hasil mean sebesar 4,39%
2. Saya memiliki ketelitian yang cukup tinggi dalam bekerja, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pegawai memiliki ketelitian yang cukup tinggi dalam bekerja. Sedangkan, 2 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju dan 28 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 2 memiliki total skor 271 dengan hasil mean sebesar 4,37%
3. Saya selalu cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu, 3 responden menyatakan netral bahwa pegawai selalu cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu. Sedangkan, 31 responden menyatakan setuju dan 28 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 3 memiliki total skor 273 dengan hasil mean sebesar 4,40%

4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya, 2 responden menyatakan netral bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya. Sedangkan, 34 responden menyatakan setuju dan 26 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 4 memiliki total skor 272 dengan hasil mean sebesar 4,39%
5. Hasil Kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan, 1 responden menyatakan netral bahwa pegawai hasil kerja yang dikerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai. Sedangkan, 30 responden menyatakan setuju dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 5 memiliki total skor 278 dengan hasil mean sebesar 4,48%
6. Saya memiliki cara bertindak/mengambil Keputusan dalam melayanin pasien, 1 responden menyatakan netral bahwa pegawai memiliki cara bertindak/mengambil Keputusan dalam melayani pasien. Sedangkan, 32 responden menyatakan setuju dan 29 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 6 memiliki total skor 276 dengan hasil mean sebesar 4,45%
7. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam menangani pasien, 1 responden menyatakan netral bahwa pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam menangani pasien. Sedangkan, 30 responden menyatakan setuju dan 31 responden menyatakan

sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 7 memiliki total skor 278 dengan hasil mean sebesar 4,48%

8. Saya mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari pegawai lain, 3 responden menyatakan netral bahwa pegawai mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari pegawai lain. Sedangkan, 28 responden menyatakan setuju dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 8 memiliki total skor 276 dengan hasil mean sebesar 4,45%

Berdasarkan hasil data deskriptif variabel kinerja pegawai pada puskesmas Talun perlu di pertahankan akan tetapi perlu di tingkatkan, karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,48% pada item pernyataan (Hasil Kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan) dengan memastikan bahwa hasil kerja yang dikerjakan telah sesuai dengan kinerja yang diharapkan, puskesmas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, dan berkualitas tinggi kepada masyarakat, sambil mematuhi standar dan regulasi yang berlaku. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga memperkuat peran puskesmas sebagai garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional. dan diperoleh nilai terendah sebesar 4,37% pada item pernyataan (Saya memiliki ketelitian yang cukup tinggi dalam bekerja) Dalam konteks puskesmas, ketelitian dalam bekerja tidak hanya penting untuk menjaga kualitas dan keamanan pelayanan kesehatan, tetapi juga berperan dalam memastikan bahwa puskesmas dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada masyarakat, mencapai target

kesehatan, dan beroperasi secara efisien. Ketelitian ini mencerminkan komitmen puskesmas terhadap pelayanan yang optimal dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dan merasa bahwa pegawai tersebut yakin dengan hasil kerja yang dikerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan, tetapi masih ada ketelitian yang kurang baik, seperti pada saat menangani pasien.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan kepada 62 responden. Dilakukannya uji validitas karena untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, seperti pada penelitian ini yaitu untuk mengukur instrumen dalam kuesioner yang telah dilakukan dengan cara menggunakan nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total pernyataan tersebut, yang mana koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total item lainnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dan menghasilkan nilai r_{hitung} setiap item variabel sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Emotional Intelligence*

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	X1.1	0,417	0,246	VALID

2.	X1.2	0,495	0,246	VALID
3.	X1.3	0,571	0,246	VALID
4.	X1.4	0,462	0,246	VALID
5.	X1.5	0,609	0,246	VALID
6.	X1.6	0,721	0,246	VALID
7.	X1.7	0,405	0,246	VALID
8.	X1.8	0,684	0,246	VALID
9.	X1.9	0,478	0,246	VALID
10.	X1.10	0,551	0,246	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 25, Tahun 2024

Berdasarkan table diatas, maka kuesioner tentang *emotional intelligence* yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,246. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

2. Intellectual Intelligence (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Intellectual Intelligence*

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	X2.1	0,386	0,246	VALID
2.	X2.2	0,461	0,246	VALID
3.	X2.3	0,660	0,246	VALID
4.	X2.4	0,728	0,246	VALID
5.	X2.5	0,772	0,246	VALID
6.	X2.6	0,685	0,246	VALID
7.	X2.7	0,639	0,246	VALID

8.	X2.8	0,741	0,246	VALID
9.	X2.9	0,742	0,246	VALID
10.	X2.10	0,496	0,246	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 25,Tahun 2024

Berdasarkan table diatas,maka kuesioner tentang *intellectual intelligence* yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid,karena nilai r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,246. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

3. Kinerja Pegawai

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Intellectual Intelligence*

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	Y.1	0,777	0,246	VALID
2.	Y.2	0,813	0,246	VALID
3.	Y.3	0,754	0,246	VALID
4.	Y.4	0,800	0,246	VALID
5.	Y.5	0,832	0,246	VALID
6.	Y.6	0,741	0,246	VALID
7.	Y.7	0,681	0,246	VALID
8.	Y.8	0,782	0,246	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 25,Tahun 2024

Berdasarkan table diatas,maka kuesioner tentang Kinerja Pegawai yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid,karena nilai r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,246. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Ketika ingin melakukan pengambilan Keputusan, lakukan dengan cara Cronbach's Alpha > rtabel maka instrument itu dinyatakan reliabel. Dan kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.11 Interval Kriteria Variabel

No	Interval	Kriteria
1.	,0,200	Sangat rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono

Mengacu pada table diatas sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrument variabel melalui SPSS 25:

Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
<i>Emotional Intelligence</i>	0,723	Tinggi
<i>Intellectual Intelligence</i>	0,834	Sangat tinggi
Kinerja Pegawai	0,902	Sangat tinggi

Sumber : Data Olahan SPSS 25, Tahun 2024

Berdasarkan table diatas,diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah emotional intelligence (X1) = 0,723, Intellectual Intelligence (X2) = 0,834, dan Kinerja Pegawai (Y) = 0,902. Ukuran yang dipakai untuk menunjukan pernyataan tersebut reliabel,apabila nilai Cronbach Alpha $> r$ table. Dapat disimpulkan bahwa X1 $0,723 > 0,246$, maka instrument emotional intelligence dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi. X2 $0,834 > 0,246$ maka instrument intellectual intelligence dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Dan Y $0,902 > 0,246$ maka instrument kinerja pegawai dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Hasil dari uji reliabilitas pada table diatas menunjukan variable emotional intelligence termasuk tinggi,intellectual intelligence itu sangat tinggi dan kinerja pegawai termasuk sangat tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.3.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*emotional intelligence* dan *intellectual intelligence*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil output SPSS 25 uji regresi linear berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.822	4.783		4.144	.000
	emotional	.060	.117	.066	.515	.608
	intellectual	.314	.092	.438	3.427	.001
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber : Data Olahan SPSS 25,Tahun 2024

Dari table diatas juga dapat ditarik persamaan regresi linier berganda,yaitu sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 19,822 + 0,060 X_1 + 0,314 X_2 + e$ kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 19,822 yang berarti konstanta atau keadaan saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel *emotional intelligence* (X1) dan *intellectual intelligence* (X2). Jika variabel independen (X1 dan X2) tidak ada, maka variabel kinerja (Y) tidak mengalami perubahan
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,060 menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *emotional intelligence* maka akan mempengaruhi

kinerja sebesar 0,060 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,314 menunjukkan bahwa variabel *intellectual intelligence* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *intellectual intelligence* maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat apakah ada pengaruh *emotional intelligence* dan *intellectual intelligence* secara parsial terhadap kinerja, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19.822	4.783		4.144	.000
	emotional	.060	.117	.066	.515	.608
	intellectual	.314	.092	.438	3.427	.001
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber : Data Olahan SPSS 25, Tahun 2024

1. Pengaruh Emotional Intelligence (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variable *emotional intelligence* diperoleh nilai sebesar 0,515 $< t_{tabel}$ 2,001 dengan Tingkat signifikan 0,608 $> 0,05$, artinya variable *emotional intelligence* (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun

2. Pengaruh intellectual intelligence (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variable intellectual intelligence diperoleh nilai sebesar 3,427 $> t_{tabel}$ 2,001 dengan Tingkat signifikan 0,001 $< 0,005$, artinya variabel *intellectual intelligence* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama secara

simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.15 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.262	2	90.631	8.410	.001 ^b
	Residual	635.834	59	10.777		
	Total	817.097	61			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), intellectual, emotional						

Sumber : Data Olahan SPSS 25, Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil penelitian nilai f hitung sebesar 8,410. F tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat bebas (df_1) = k dan (df_2) = $n-k-1$ maka f tabel bernilai 3,153 dengan hasil penelitian diperoleh nilai f hitung sebesar $8,410 > f$ tabel 3,15. Sehingga dapat disimpulkan variabel emotional intelligence (X1) dan intellectual intelligence (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *emotional intelligence* (X1) dan *intellectual intelligence* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Semakin tinggi nilai Adjusted RSquare maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variansi variabel terkait. Menurut Chin (1998), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, kategori moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.195	3.283
a. Predictors: (Constant), intellectual, emotional				

Sumber : Data Olahan SPSS 25, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil Adjusted R Square 19,5% yang artinya variabel dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu emotional intelligence dan intellectual intelligence sebanyak 19,5% dengan kategori lemah dan sisanya sebanyak 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

4.4 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian Pengaruh Emotional Intelligence dan Intellectual Intelligence terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talun di Kecamatan Talun, Kabupaten Cirebon.

1. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variable *emotional intelligence* (X1) tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Namun, pengaruh ini tidak mencapai Tingkat signifikansi statistic yang diharapkan. *Emotional intelligence* sering dianggap sebagai factor penting dalam kinerja pegawai, terutama dalam bidang layanan Kesehatan seperti di Puskesmas. Namun, ada beberapa argument yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Kinerja pegawai di Puskesmas sering kali dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu salah satunya factor teknis, seperti keterampilan medis, pengetahuan klinis, dan protocol Kesehatan. Pegawai yang memiliki kemampuan teknis yang kuat dapat memberikan pelayanan yang baik meskipun mereka memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Selain itu, lingkungan kerja yang diatur oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat membatasi ruang bagi *emotional intelligence* untuk berperan. Dimana tugas-tugas sangat terstruktur dan dikendalikan oleh prosedur yang jelas, kemampuan untuk mengekspresikan atau mengelola emosi mungkin tidak begitu relevan dalam menentukan kinerja, beban kerja yang tinggi dan tuntutan administratif juga dapat membuat pegawai lebih focus pada penyelesaian tugas daripada interaksi emosional. Hal menunjukkan

bahwa meskipun *emotional intelligence* dapat meningkatkan interaksi dengan pasien, pegawai mungkin tidak selalu memiliki kesempatan untuk menerapkan *emotional intelligence* dalam pekerjaan sehari-hari. *Emotional intelligence* meskipun penting, faktor lain memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai di Puskesmas. . Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Strategi penyelesaian masalah di puskesmas Talun yaitu evaluasi program pelatihan yang Dimana dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan *emotional intelligence* yang ada untuk memastikan relevansinya dengan konteks kerja di puskesmas, program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dan budaya organisasi, strategi yang kedua yaitu pengukuran kepuasan pasien dan pegawai, selain memantau kinerja, mengukur kepuasan pasien dan pegawai dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana perbaikan dalam *emotional intelligence* dan kinerja mempengaruhi pelayanan Kesehatan.

Dengan mengikuti strategi-strategi ini, puskesmas dapat lebih memahami peran *emotional intelligence* dalam kinerja pegawai dan mengembangkan Solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan *emotional intelligence* atau dengan berfokus pada faktor-faktor lain yang lebih relevan dalam konteks tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu teori dari Restutansi Borman & Westi (2021) terdapat bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja karyawan di PT. Palu Main Partner (PMU). Hal ini dikarenakan Kecerdasan Emosional mempengaruhi perilaku setiap karyawan dalam mengatasi masalah yang muncul pada dirinya. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Emosional karyawan dapat mengontrol perilakunya ketika sedang memecahkan masalah.

Sejalan dengan hasil penelitian dari Andi Irfan,dkk (2024) terdapat bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Mandiri Cabang Bone. Penelitian ini menyarankan agar karyawan tetap tenang dalam situasi apapun yang membuat orang lain emosi, tidak mudah tenggelam dan berlarut – larut, agar pekerjaannya bisa terselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Sejalan dengan hasil penelitian Asmara Hendra Komara dan Ridya Ghassani (2018) terdapat bahwa hasil penelitian kecerdasan emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peraturan kantor seperti melakukan Tindakan tidak disiplin atau sering terlambat masuk kantor.

2. Pengaruh Intellectual Intelligence terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel *intellectual intelligence* variabel *intellectual intelligence* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun. Hal ini berarti ketika pegawai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, *intellectual intelligence* terhadap kinerja pegawai sangat baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi, di karenakan masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya berpendidikan tinggi. Pegawai puskesmas Talun mempunyai ahli kesehatan yang memiliki kemampuan *Intellectual Intelligence* tinggi tetapi jumlah sedikit. Sehingga tertutup mayoritas yang memiliki IQ yang rata-rata tetapi dapat bekerja dengan baik karena pegawai memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki.

Puskesmas talun menghadapi tantangan yang memerlukan keterampilan kognitif tinggi, seperti manajemen data medis, perencanaan program kesehatan dan penyelesaian masalah administrasi. IQ yang tinggi dapat membantu pegawai dalam menangani tugas-tugas ini dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu tugas-tugas di puskesmas yang melibatkan analisis data kesehatan, perencanaan program dan pengelolaan sumber daya memerlukan keterampilan kognitif yang baik. IQ yang tinggi mendukung kemampuan untuk belajar cepat, berpikir kritis dan menyelesaikan masalah yang kompleks.

Strategi penyelesaian masalah di Puskesmas Talun yaitu penggunaan tes IQ dalam rekrutmen sebagai salah satu kriteria dalam proses seleksi pegawai untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kecerdasan kognitif yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas yang kompleks di puskesmas. Lalu yang kedua yaitu pengembangan keterampilan kognitif yang dimana merancang program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berfikir kritis, analisis data, dan pemecahan masalah, program ini harus berfokus pada pengembangan keterampilan yang memanfaatkan kekuatan kognitif pegawai dan yang terakhir yaitu melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan dan penugasan untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Gunakan data evaluasi untuk menyesuaikan program pelatihan dan strategi penugasan. Pendekan ini bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi IQ terhadap kinerja dan memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien dan efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian teori dari Lorenzo dkk (2018) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado, hal ini berarti bahwa semakin tinggi intellectual intelligence yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berbeda dengan penelitian teori dari Aliyah (2022) terdapat bahwa pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di

UTD PMI Kota Malang. Hal ini dikarenakan kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan ke karyawan tersebut serta bagaimana penyelesaian pekerjaan itu sendiri.

Sejalan dengan penelitian Nurbyati dan Hapzi Ali (2024) terdapat bahwa *intellectual intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auditor. Hal ini dikarenakan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, jika Kecerdasan Intelektual dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Auditor akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan Kinerja Auditor dengan memperhatikan Kecerdasan Intelektual, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah meningkatkan kemampuan Auditor. kecerdasan intelektual serta dapat mengimplementasikan kode etik pemeriksaan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal.

3. Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talun

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel *emotional intelligence* dan *intellectual intelligence* terhadap kinerja pegawai di puskesmas Talun. Berpengaruh signifikan

dapat diartikan bahwa apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama (Silmultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Puskesmas Talun akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Menurut Goleman (1995) dalam bukunya “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ” menyatakan bahwa Emotional Intelligence mempengaruhi kinerja kerja dengan meningkatkan kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif, mengelola emosi, dan beradaptasi dengan perubahan. Goleman berargumen bahwa EI berperan penting dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dan manajemen stress.

Strategi penyelesaian masalah di puskesmas talun yaitu strategi untuk memanfaatkan pengaruh positif EI dan IQ mencakup pengembangan pelatihan berbasis konteks, penugasan tugas yang sesuai, penguatan budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan pemantauan serta evaluasi berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi ini, puskesmas dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan memastikan bahwa keduanya, EI dan IQ, dimanfaatkan secara optimal dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Irpan,dkk (2022) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja yang dimana seseorang yang bekerja dengan kecerdasan intelektual dan

kecerdasan emosional yang baik bukan hanya bekerja sesuai dengan SOP dengan baik namun juga akan lahir kerja yang penuh hati-hati dan teliti sehingga hasil kerja jadi lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Christien,dkk (2023) kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah biasanya akan menetapkan target yang akan dicapai dalam bekerja serta mengerjakan pekerjaan tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika kedua kecerdasan tersebut berfungsi secara efektif maka akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Goleman (2002) kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor penentu yang mendukung kinerja dan keberhasilan seseorang sedangkan kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data terhadap 62 responden mengenai Pengaruh Emotional Intelligence dan Intellectual Intelligence terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Talun di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variable *emotional intelligence* (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun. Artinya, penelitian ini menemukan bahwa terdapat factor lain seperti jenis pekerjaan, kondisi kerja, gaya manajemen dapat mempengaruhi kecerdasan emosional.

Hal ini terjadi dikarenakan walaupun pegawai merasa sudah mencoba memahami sudut pandang orang lain, mereka mungkin tidak merasakan empati dari dirinya sendiri. Empati tidak hanya tentang memahami, tetapi juga tentang menunjukkan bahwa responden peduli dengan perasaan dan persepsi mereka.

Oleh sebab itu, meskipun *emotional intelligence* dapat meningkatkan interaksi dengan pasien, pegawai mungkin tidak selalu memiliki kesempatan untuk menerapkan *emotional intelligence* dalam pekerjaan sehari-hari. *Emotional intelligence* meskipun penting, factor

lain memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai di Puskesmas. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel *intellectual intelligence* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun. Artinya, Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual sangat penting untuk kinerja pegawai yang baik, tetapi perlu ditingkatkan karena banyak pegawai tidak mencapai tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi. Puskesmas Talun memiliki keterampilan yang tinggi dan IQ yang tinggi, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik karena pengalaman dan keterampilan kerja mereka.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka akan tetapi pegawai belum sepenuhnya memahami apa yang di baca. Hal ini di perkuat dengan adanya data tingkat pendidikan yang dimana para pegawai belum seluruhnya menempuh pendidikan tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja.

3. Variabel *emotional intelligence* (X1) dan *intellectual intelligence* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Talun.

Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama (Silmultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Puskesmas Talun akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dan merasa bahwa pegawai tersebut yakin dengan hasil kerja yang dikerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan, tetapi masih ada ketelitian yang kurang baik, seperti pada saat menangani pasien.

5.2 Saran

Adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti atas dasar penelitian yang sudah peneliti lakukan di Puskesmas Talun Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon, maka terdapat beberapa saran yang meningkatkan *emotional intelligence*, *intellectual intelligence* dan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Secara praktis
 - a. Jika *emotional intelligence* menunjukkan pengaruh yang positif, maka penting untuk mengevaluasi kembali kondisi kerja serta faktor faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja. Strategi yang dapat diterapkan meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, fokus pada peningkatan keterampilan teknis, manajemen beban kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa *emotional intelligence* digunakan secara efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas.

- b. Untuk mengurangi intellectual intelligence karena tingginya pelayanan di puskesmas, puskesmas perlu melakukan strategi yang dapat diterapkan meliputi penggunaan IQ dalam proses rekrutmen, pengembangan keterampilan kognitif, optimalisasi penugasan tugas. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, puskesmas dapat memaksimalkan potensi IQ pegawai untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.
 - c. Meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Pimpinan harus lebih memperhatikan pegawai dalam bidang pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Dimana hal tersebut dapat melatih kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas, memahami penyebab dari suatu masalah dan dapat memecahkan suatu permasalahan tersebut.
- 2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel kecerdasan lain untuk mengetahui hasil yang baik.
 - b. Penelitian selanjutnya menambahkan objek penelitian lebih dari 1 puskesmas seperti puskesmas di 1 kecamatan atau puskesmas di Kota/ Kabupaten Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmilatannajah, W. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening
- Amelia, D., & Razak Jer, A. (2022). *Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun* Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis Pada Masa Pandemi Covid-19
- Amalia Safira, F., & Holifah, N. (n.d.). KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN DI MASA PANDEMI DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1, 2021.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT.Indonesia Connets Plus di Bandung .In *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education* | (Vol. 1, Issue 1).
- Amsal, C., & Yenti, N. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat pada Rs Pmc Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Anak Agung Istri Laksmi Widyandari, et all (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Santi Pala
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggriawan Eban, F., Djafar, B., & Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan .In *MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar* 247 *MACAKKA* (Vol. 01, Issue 03).
- Annisa Aprilia, & Santi Nururly. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. *Populer: Jurnal*

- Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 01–18.
<https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1169>
- Al Halili, S., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) Dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(07).
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Arifin, M., Rofiq, A., & Aliani, S. O. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Intellectual Quotient) Dan Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) Terhadap Pembentukan Karakter Religius. In *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* (Vol. 1, Issue 1).
<http://kharisma.pdtii.org>
- Borman, R., & Phanca Bakti, S. (n.d.) (2021) *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU)*.
- Davies, K. A., Lane, A. M., Devonport, T. J., & Scott, J. A. (2010). Validity and Reliability of a Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-10). *Journal of Individual Differences*, 31(4), 198–208.
<https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000028>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. H. Hardiansjah (ed.); 10). Indeks.
- Feniawati, T., & Yunaningsih, A. (2020). THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- Fernanda, K., Rengga, A., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. In *Jurnal Penelitian Mahasiswa* (Vol. 1, Issue 4).
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo *Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).

- Goleman, Daniel. 2001. Working White Emotional intelligence.
- Goleman, Daniel. (2002). Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Hidayat, R. A. (2016). Hak Atas derajat pelayanan kesehatan yang optimal. *Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran*, 16(2), 127-134.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada bank mandiri cabang bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Kasmir.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)- Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Karambut, C. A., Tateol, J., Makapedua, S., Iriany, D., Sundah, E., Silvana, G. J., & Rumimper, N. (2023). EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi; Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMAKS* |, 12, 283. <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>
- KOMARA, Asmara Hendra; GHASSANI, Ridya. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU. **Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen**, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 88-98, mar. 2018. ISSN 2580-3743. Available at: <<https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/108>>. Date accessed: 29 aug. 2024.
- marhalinda, and R. E. A. Bestari.(2017) “Kecerdasan Intelektual (IQ),Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Area Bekasi.”
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muliartini, N. W., & Jati, I. K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Faktor Situasional Pada Keputusan Etis Konsultan Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1866. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p15>
- Nuraini, D. E. (2013). Kecerdasan emosi dan kecemasan menghadapi pensiun pada PNS. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Nurbayti, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Auditor. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 574-582.
- PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. (n.d).
- PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 75 TAHUN 2014. (n.d.).
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58-72.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A;. 2017. *Organization Behaviour* 17th Edition. London: Pearson.
- Selvi Rianti, Z. R., & Yuliani, F. (2019). Kualitas Pelayanan Publik. *Jiana (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 17(2), 412-419.
- Saragih, F., Rialdy, N., & Nainggolan, E. P. (2021). The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Ethical Behavior of Educator Accountants at Private Universities in North Sumatra. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1258>
- Satriyono Pamadya Vitasgoro, G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri (Vol. 3, Issue 1).

- Saifuddin, M. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Enterpreneur (pada UMKM Rumah Pengusaha Malang Raya).
- Savira, H. S., Febriani, H., & Tjahyanti, S. (n.d.) (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Kawasan Highrise PT.ABC Bekasi
- Setiawan, H., Iqbal Baihaqi, M., Beben, I., Pasundan, U., Tamansari No, J., Bandung Wetan, K., Bandung, K., & Barat Indonesia, J. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia. In *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Vol. 12, Issue 1).
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). *Peran Kinerja Karyawan : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*. 3(1).
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoenng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 24-33.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sunaryo, H. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat (puskesmas Ardimulyo Singosari kabupaten Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(4).
- Taufik Lesmana, M., & Farisi, S. (2022). *Peran Kinerja Karyawan : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan*. 3(1).
- Tirza Laura Angelica Andi Nu Graha Sri Wilujeng. (n.d.). (2020 Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).

- Trisna, K., Program, S. D., Manajemen, S., Satya, S., & Singaraja, D. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat*. 12(2), 167–176. <http://www.stiesatyadharma.ac.id>
- Wahyu Maulid Adha, D. D. (2021). The Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Competence and Employees Performances. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 222. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.737>
- Wende, N., Silvana, M., Carcia, M., Samosir, M. S., & Penulis, K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Flores Bagian Timur Kabupaten Sikka Universitas Nusa Nipa. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i1.32>
- Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Wiramihardja, Sutardjo. 2003. Pengantar Psikologi Klinis. Refika Aditama, Bandung.
- Yadav, N. (2011). EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS EFFECTS ON JOB PERFORMANCE: A COMPARATIVE STUDY ON LIFE INSURANCE SALES PROFESSIONALS. In *International Journal of Multidisciplinary Research* (Vol. 1). www.zenithresearch.org.in
- Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 42-57.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talun Kabupaten Cirebon”

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana(S1),maka saya Fadilah Muharomah dari Universitas Muhammadiyah Cirebon, dengan judul skripsi “Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Intellectual Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talun Kabupaten Cirebon”

Dengan itu saya meminta ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuesioner yang saya lampirkan. Berikut ketentuan cara pengisian kuesioner:

Berilah tanda centang(√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan Ibu/Bapak:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
EMOTIONAL INTELLIGENCE						
Self Awareness						
1.	Saya tahu mengapa emosi saya berubah					
2.	Saya dengan mudah mengenali emosi saya saat saya mengalaminya					
Self Regulation						
3.	Saya dapat mengetahui perasaan orang-orang dengan mendengarkan nada suaranya					
4.	Dengan melihat ekspresi wajah mereka,saya mengenali emosi yang dialami orang-orang					

3.	Saya selalu cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya					
Kerja Sama						
5.	Hasil Kerja yang saya kerjakan telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan					
Tanggung Jawab						
6.	Saya memiliki cara bertindak/mengambil Keputusan dalam melayanin pasien					
7.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam menangani pasien					
Inisiatif						
8.	Saya mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari pegawai lain					

Tabulasi

a. Emotional Intelligence (X1)

Emotional Intelligence (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	5	4	4	2	4	4	5	5	5	41
5	5	5	5	1	4	3	3	4	4	39
4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	32
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	38
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	38
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	43
4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	41
5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43
5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43
5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	44
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	3	5	5	4	5	2	1	2	37

5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	3	5	3	5	2	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	36
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	38
4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	38
4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	36
3	4	4	4	1	5	1	4	4	4	34
3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	40
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

c. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)								
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	4	37
4	4	4	3	4	4	4	3	30
1	1	4	4	4	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	35
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	4	5	5	5	4	4	4	36

58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Table T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Table F

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n$ $-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087

x2.2	Pearson Correlation	.314*	1	.462**	.495**	.308*	.111	.344**	.030	.131	-.057	.461**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.015	.389	.006	.820	.311	.660	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.3	Pearson Correlation	.207	.462**	1	.582**	.367**	.360**	.393**	.411**	.383**	.076	.660**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000		.000	.003	.004	.002	.001	.002	.555	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.4	Pearson Correlation	.080	.495**	.582**	1	.534**	.478**	.418**	.460**	.495**	.173	.728**
	Sig. (2-tailed)	.535	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.180	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.5	Pearson Correlation	.251*	.308*	.367**	.534**	1	.436**	.524**	.465**	.576**	.270*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.049	.015	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.033	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.6	Pearson Correlation	.130	.111	.360**	.478**	.436**	1	.134	.665**	.536**	.431**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.313	.389	.004	.000	.000		.298	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.7	Pearson Correlation	.263*	.344**	.393**	.418**	.524**	.134	1	.306*	.355**	.259*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.039	.006	.002	.001	.000	.298		.016	.005	.042	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.8	Pearson Correlation	.066	.030	.411**	.460**	.465**	.665**	.306*	1	.686**	.550**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.612	.820	.001	.000	.000	.000	.016		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.9	Pearson Correlation	.058	.131	.383**	.495**	.576**	.536**	.355**	.686**	1	.390**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.652	.311	.002	.000	.000	.000	.005	.000		.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.10	Pearson Correlation	.064	-.057	.076	.173	.270*	.431**	.259*	.550**	.390**	1	.496**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.6	Pearson Correlation	.410**	.462**	.352**	.730**	.657**	1	.485**	.590**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.7	Pearson Correlation	.374**	.428**	.466**	.519**	.485**	.485**	1	.541**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
y.8	Pearson Correlation	.532**	.573**	.507**	.558**	.541**	.590**	.541**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
kinerja	Pearson Correlation	.777**	.813**	.754**	.800**	.832**	.741**	.681**	.782**	1
a	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji RELIABILITAS *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.723	10

5. Uji Reliabilitas *Intellectual Intelligence*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.834	10

6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	8

7. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.822	4.783		4.144	.000
	emotional	.060	.117	.066	.515	.608
	intellectual	.314	.092	.438	3.427	.001

a. Dependent Variable: kinerja

8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.262	2	90.631	8.410	.001 ^b
	Residual	635.834	59	10.777		
	Total	817.097	61			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), intellectual, emotional

9. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.195	3.283
a. Predictors: (Constant), intellectual, emotional				

10. DOKUMENTASI SEBAR KUESIONER DI PUSKESMAS TALUN

