

## ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

M. Sultan <sup>\*1</sup>, Ahmad Firman <sup>2</sup>, Badaruddin <sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>\*2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>\*3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>1</sup> pdsasidrap.sultan@gmail.com, <sup>2</sup> a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup> badar@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh secara simultan kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai (3) Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variable bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan teknis berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Pelatihan Teknis dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze (1) The partial effect of emotional intelligence, work discipline, and technical training on employee performance (2) The simultaneous effect of emotional intelligence, work discipline, and technical training on employee performance (3) Dominant factors influence employee performance employee at the Water Resources Management Office of Sidrap Regency.*

*This research is quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results show that 1) Partially shows that emotional intelligence variables affect employee performance. 2) Partially shows that work discipline variables affect employee performance. 3) Partially shows that technical training variables affect employee performance at the Water Resources Management Office of Sidrap Regency.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work Discipline, Technical Training, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap peningkatan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia tidak lagi dianggap sebagai *liabilities* (kewajiban), melainkan sebagai *asset* perusahaan. Bahkan paradigma lama tentang 'hukuman-ganjaran' dianggap paling tepat, paling manusiawi, paling adil dan sebagainya, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kontemporer, karena dalam kenyataannya tetap saja terjadi ketidakpuasan, misalnya, dalam bentuk mangkir atau terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, melakukan

sabotase pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa.

Sebagai sebuah organisasi sektor publik, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun, yaitu untuk dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya hasil yang ingin dicapai dalam evaluasi Pelaksanaan Renja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Tahun yang lalu adalah sebagai pedoman dasar dalam penyusunan Rancangan awal Rencana Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Tahun Anggaran 2023.

Berdasarkan dokumen RPJMD Kab. Sidrap tahun 2018-2023 yang merupakan penjabaran visi misi Bupati yaitu Visi ***“Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai Daerah Agribisnis yang Maju dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil dan Sejahtera”*** yang dilaksanakan melalui 7 (tujuh) misi, dimana tujuan dan sasaran Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air masuk dalam misi ke 4 (empat) yaitu ***Mewujudkan pembangunan infrastruktur wilayah yang merata dan berwawasan lingkungan.***

Permasalahannya, potensi SDM yang ada pada umumnya belum berdaya guna secara optimal, khususnya SDM pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap. Hal tersebut antara lain masalah *emotional quotient* (EQ); Kecerdasan Emosional para pegawai, disiplin pegawai, Pelatihan Teknis dan Kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Bahkan memasuki abad 21, legenda IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*). Kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut selama ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal, yang hanyabisa diukur dari satu sisi dimensi saja, bahkan kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ.

Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi, industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja atau ilmu manajemen saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional dapat memberikan dampak positif pada seseorang untuk bekerja sama secara harmonis dan profesional menuju tujuan suatu organisasi. Karena itu, kecerdasan emosional setidaknya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam mendukung kinerja seorang pegawai pada umumnya, khususnya kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

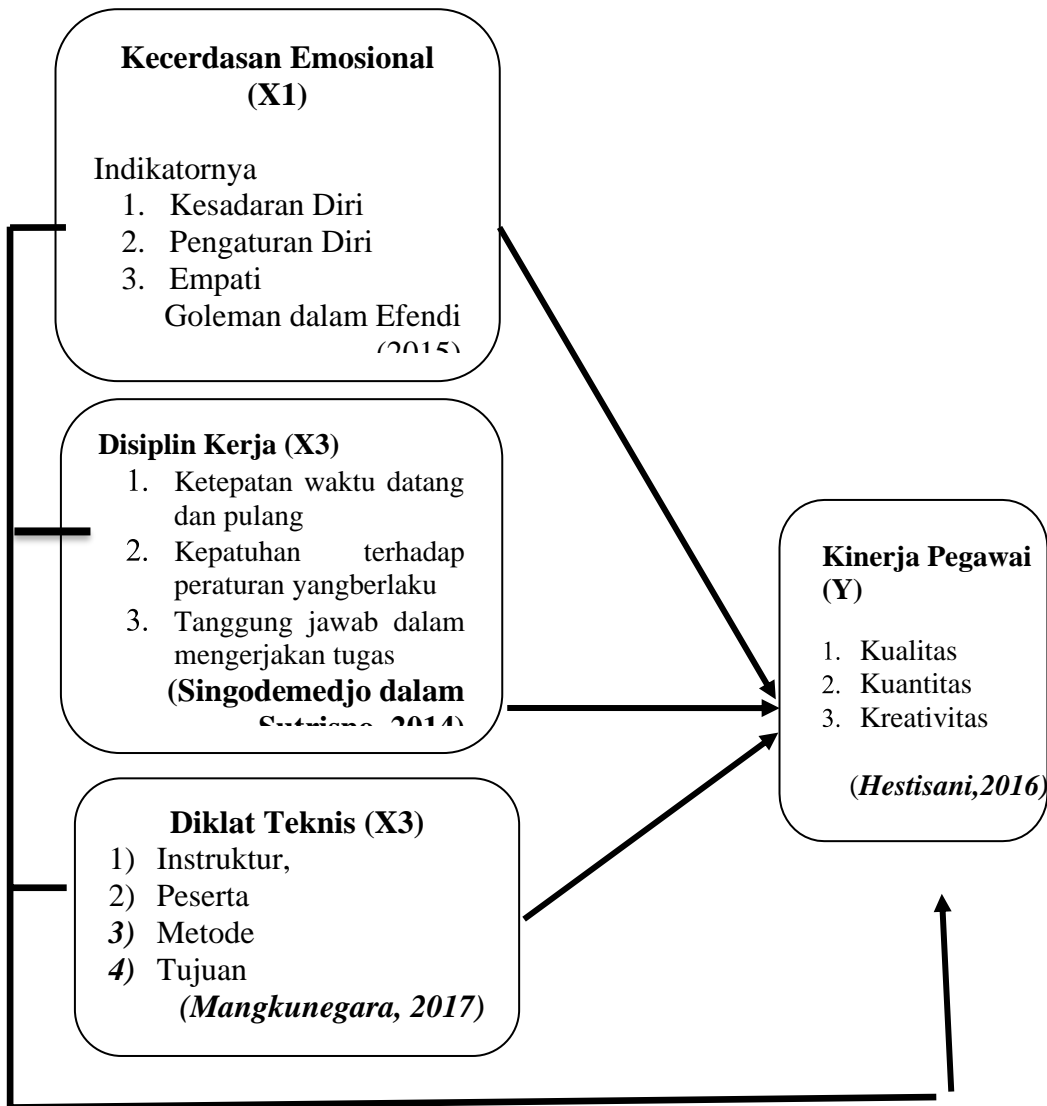
Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut didalam lingkungan organisasi. Disamping itu, globalisasi telah mempengaruhi sikap dan perilaku masyarakat. Perubahan perilaku masyarakat memberi pertanda bahwa tuntutan masyarakat terhadap kinerja organisasi khususnya birokrasi pemerintahan tidak terkecuali birokrasi di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

Hasil kajian awal penulis menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap belum maksimal, jika dikaitkan dengan kajian dalam penelitian dapat digambarkan bahwa kecerdasan emosional pegawai belum menjadi perhatian dari pimpinan dalam penempatan dan persyaratan pegawai dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Masih seringnya pegawai terlambat

masuk kerja, pulang lebih cepat serta jam istirahat sering ditambah juga menjadi temuan peneliti, disamping itu kedisiplinan pegawai terhadap pelaporan tugas pokok yang kadang juga terlibat yang akan berdampak pada kinerja yang rendah. Begitu juga halnya Pelatihan Teknis dalam 3 tahun terakhir ini jarang dilakukan secara luring, kebanyakan Pelatihan teknis dilakukan secara online, akibatnya pemahaman dan perhatian pegawai terhadap materi yang dipresentasikan kurang. Meskipun demikian untuk pegawai senior pelatihan teknis tidak menjadi masalah bagi mereka, tetapi untuk pegawai yang baru pelatihan teknis sangat penting untuk menambah kemampuan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan telaah teoritis dan didukung kajian empiris yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba mengisi celah riset dengan menguji pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan Pelatihan Teknisterhadap kinerja, khususnya pada obyek penelitian yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap. Maka, untuk memperjelas kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan Pelatihan Teknis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap
2. Diduga bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan Pelatihan Teknis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap
3. Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Jenis-jenis metode penelitian dapat dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplanasi, dan waktu. Menurut bidang, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian akademis, profesional dan institusional. Dari segi tujuan, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian murni dan terapan.

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory), yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Dalam penelitian ini adalah suatu yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel self efficacy, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan, yaitu pada Bulan April 2023- Mei 2023.

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebanyak 91 orang pegawai

### **2. Sampel**

Mengingat jumlah populasi terbatas, maka pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel yaitu 91 orang

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada Objek Penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil

**a. Uji Validitas**

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha \text{ 0.05}$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)**

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.905	0.000	Valid
	X1_2	0.842	0.000	Valid
	X1_3	0.738	0.000	Valid
	X1_4	0.879	0.000	Valid
	X1_5	0.813	0.000	Valid
	X1_6	0.853	0.000	Valid
	X1_7	0.922	0.000	Valid
	X1_8	0.874	0.000	Valid
	X1_9	0.840	0.000	Valid
	X1_10	0.758	0.000	Valid
	X1_11	0.879	0.000	Valid
	X1_12	0.817	0.000	Valid
	X1_13	0.905	0.000	Valid
	X1_14	0.840	0.000	Valid
	X1_15	0.879	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja X<sub>2</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha \text{ 0.05}$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.909	0.000	Valid
	X2_2	0.908	0.000	Valid

	X2_3	0.923	0.000	Valid
	X2_4	0.878	0.000	Valid
	X2_5	0.920	0.000	Valid
	X2_6	0.893	0.000	Valid
	X2_7	0.932	0.000	Valid
	X2_8	0.903	0.000	Valid
	X2_9	0.897	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

3) Hasil uji validitas Pelatihan Teknis (X<sub>3</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Teknis (X<sub>3</sub>)**

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.874	0.000	Valid
	X3_2	0.922	0.000	Valid
	X3_3	0.942	0.000	Valid
	X3_4	0.935	0.000	Valid
	X3_5	0.868	0.000	Valid
	X3_6	0.858	0.000	Valid
	X3_7	0.663	0.000	Valid
	X3_8	0.863	0.000	Valid
	X3_9	0.909	0.000	Valid
	X3_10	0.929	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.864	0.000	Valid
	Y_2	0.828	0.000	Valid
	Y_3	0.913	0.000	Valid
	Y_4	0.846	0.000	Valid
	Y_5	0.901	0.000	Valid
	Y_6	0.918	0.000	Valid
	Y_7	0.909	0.000	Valid
	Y_8	0.880	0.000	Valid
	Y_9	0.852	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

**b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika

instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	0.971	Realibel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.972	Realibel
3	Pelatihan Teknis (X <sub>3</sub> )	0.965	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.960	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,37.

**Tabel 6. Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.290	0,288	0.774
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ),	0,376	10,654	0.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,188	4,638	0.000
Pelatihan Teknis (X <sub>3</sub> )	0,169	4,526	0.000

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,290 + 0,376 X_1 + 0,188 X_2 + 0,169 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,290 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan pelatihan teknis nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 0, 290.
2. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,376 berarti ada pengaruh positif variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,376 sehingga apabila skor kecerdasan emosional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,376 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,188 berarti ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,188 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,188 poin.
4. Nilai koefisien regresi pelatihan teknis (X<sub>3</sub>) sebesar 0,169 berarti ada pengaruh positif variabel pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,169 sehingga apabila skor pelatihan teknis naik 1 poin maka

akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sebesar 0,169 poin.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel 5.17 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan pelatihan teknis secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	3224.970	3	1074.990	391.661	0,000
Residual	238.788	87	2.745		
Total	3463.758	90			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.17, didapatkan nilai F statistik sebesar 391,661 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan pelatihan teknis terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

**Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan pelatihan teknis berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.290	0,288	0.774
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ),	0,376	10,654	0.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,188	4,638	0.000
Pelatihan Teknis (X <sub>3</sub> )	0,169	4,526	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kecerdasan Emosional* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kecerdasan Emosional* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Disiplin kerja* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin*



*kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

- 3) Pengaruh *pelatihan teknis* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan teknis* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap.

**Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 9 Hasil Uji Beta**

Model	Beta	Sig
Constant		0.774
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ),	0,594	0.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,224	0.000
Pelatihan Teknis (X <sub>3</sub> )	0,212	0.000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan pelatihan teknis secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut ahli dalam Ghozali (2016) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R<sup>2</sup>)* pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut:

**Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965	.931	.929	1.65671

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,931, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan Teknis ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,931 atau 93.1% variasi Kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan Teknis ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

### 1. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfredo Septatrisna Putra Hendra, Syamsul Alam, Andi Djalante (2022), Syahribulan Syahribulan, Ahmad Firman, Heri Sugeng Waluyo (2021), Ni Luh Putu Ani Cahyan . Patar Rumapea, Daud M. Liando (2017), Adnan Rajak1, Nurlaila, Chintia Mumulati (2019) dan I Gusti Ngurah Adyana (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis (dalam Waryanti, 2015:44) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Alfredo Septatrisna Putra Hendra, Syamsul Alam, Andi Djalante (2022), Adnan Rajak1, Nurlaila, Chintia Mumulati (2019) yang menemukan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2016).

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan.

### 2. *Pengaruh Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan Teknis mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Teknis berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Ani Cahyan . Patar Rumapea, Daud M. Liando (2017), dan I Gusti Ngurah Adyana (2019) yang menemukan bahwa Pelatihan Teknis berpengaruh terhadap kinerja

Fasilitator (pelatih) pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas program pelatihan. Pelatihan yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap memiliki fasilitator sangat berbakat dalam penyampaian materi dan sangat bersemangat. Fasilitator (pelatih) membentuk kelompok kerja untuk mendorong penerapan pembelajaran tempat kerja. Fasilitator juga menyampaikan contoh kehidupan nyata dari perusahaan lainnya yang berhasil menerapkan materi yang sedang diberikan.

### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan Teknis ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap . Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfredo Septatrisna Putra Hendra, Syamsul Alam, Andi Djalante (2022), Pengaruh Human Capital, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu , Syahribulan Syahribulan, Ahmad Firman, Heri Sugeng Waluyo (2021), Pengaruh Kemampuan Profesionalisme, Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Xi Wilayah I Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, Ni Luh Putu Ani Cahyan . Patar Rumapea, Daud M. Liando (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Adnan Rajak1, Nurlaila, Chintia Mumulati (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, I Gusti Ngurah Adyana (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.

### **4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan Teknis ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ).

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang di dalam suatu organisasi, sedangkan 20 % yang ditentukan oleh IQ (intelligence Quotient).

Kecerdasan emosi yang dimasukkan dalam sistem kompetensi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier hingga penilaian kinerja. Sehingga jika hal tersebut dilakukan, maka sistem manajemen sumber daya manusia mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan

hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerja pun ikut meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan Rajak, Nurlaila, Chintia Mumulati (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Vol. 6, No. 2, 2019, 1-15 ISSN: 2534-855X* <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Alfredo Septatrisna Putra Hendra, Syamsul Alam, Andi Djalante (2022). Pengaruh Human Capital, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Jurnal JMMNI Vol. 3 No. 4 Agustus 2022
- Alfianus H. Lage 2019. Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala. *e Jurnal Katalogis, Volume 7 Nomor 3, Maret 2019*
- Anugrahini Irawati, Danang Pebrianto . 2020. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020*
- Cahyani, Ni L. P. A. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, vol. 6, no. 1, 2017.
- Cushway, Barry, 2014, Human Resources Management, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, Gary (2017). Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Gemozaik, Pentingnya Pendidikan-kecerdasan-emosional/http://zulasri. wordpress.com diakses tanggal 25 Maret 2023.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman. 2018. *Kecerdasaan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia
- Gomes, 2015, *Managing Human Resources*, Edisi 5 Prentice Hall Gordon,
- Gordon, N.P, Davis, C.C., & Chen, R.S., 2003. Patient Knowledge and Awareness of Hypertension Is Suboptimal: Results From a Large Health Maintenance Organization. *The Journal of Clinical Hypertension*.
- Griffin, 2014. Manajemen. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Griffin, Jill (2015), *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan* , Alih bahasa, Jakarta: Erlang

- Gudono. (2014). Teori organisasi. Edisi 3. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hestisani Hindria, Bagia I Wayan & Suwendra I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Diakses 20 April 2021.
- Ince Wardah Taliang, Ahmad Firman, Andi Ririn Oktaviani (2022). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. *Nmar Vol 3. No. 1 Maret 2022*
- I Gusti Ngurah Adyana (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah *JURNAL SIMPLEX Vol. 2 No. 3 Desember 2019*
- Ivancevich John, dkk (2014). Organizational Behavior. McGraw-Hill Company*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Martin, A. D. 2013. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, 2015. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito (2014. *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Patton, P. 2012. *EQ-Development from Success to Significance*. Terjemahan: Cindy Cristine. Jakarta: Prehalindo
- Pradana, Martha Andy. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No. 1 (2013)
- Ravianto. 2015. *Produktivitas dan Manajemen*. Edisi Ketiga. Lembaga Sarana

Informasi Usaha Produk

- Rivai Dan Ella Sagala, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2016, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 4, Bumi Aksara Jakarta.
- Setiyawan dan Waridin (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 7. No 2.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Tujuh. Pranada Media Group, Jakarta
- Syahribulan Syahribulan, Ahmad Firman, Heri Sugeng Waluyo (2021). Pengaruh Kemampuan Profesionalisme, Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Xi Wilayah I Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare Jurnal JMMNI Vol. 2 No. 6 tahun 2021
- Syamsu yusuf & Juntika Nurihsan, *Teori kepribadian* ( Bandung : PT REMAJA ROSDA KARYA, 2008 )
- Thoha, Mitah, 2015, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*, Ajagafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, Dale. (2016) *meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sarana kinerja*, penerjemah Sofysn Chikmat. Yogyakarta: Ilex Media Komputindo
- Uno, Hamzah B. 2016. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2015, *Performance Appraisal, Sistem yang tepat Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo persada.
- Wahyuningsih, Tri. 2003 “ Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 7 No. 1 Juni 2003: 44-55
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.