

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN REWARD TERHADAP KINERGA PEGAWAI

Irkhamsyah Khoirul Wafa<sup>1)</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2)</sup>, Eko Yulianto<sup>3)</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Yogyakarta<sup>1,2,3)</sup>

e-mail: irkhamsyahkhoirulw@gmail.com<sup>1)</sup>, kusumack@ustjogja.ac.id<sup>2)</sup>,  
eko.yulianto@ustjogja.ac.id<sup>3)</sup>

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini mengumpulkan sampel di Dinas Kesehatan yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penarikan adalah pengambilan sampel acak sederhana menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dinas kesehatan daerah istimewa yogyakarta. Jumlah kuesioner yang diproses sebanyak 57 responden. Data dianalisis menggunakan spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap komponen memiliki pengaruh yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun *reward* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* dari hasil simultan (uji f) terbukti memiliki pengaruh positif secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta.

### *Abstrak*

*This study aims to test whether emotional intelligence, quality of work life and rewards affect employee performance at the Yogyakarta Special Region Health Office. This study collected samples at the Health Office located in the Special Region of Yogyakarta. The method of withdrawal is simple random sampling using the slovin formula. Data collection was carried out through a questionnaire technique distributed to employees of the Yogyakarta Special Region Health Office. The number of questionnaires processed was 57 respondents. The data was analyzed using spss. The results of the study show that each component has a different influence. The results of the study showed that emotional intelligence was not proven to have a significant influence on employee performance and the quality of work life did not have a significant effect on employee performance. However, rewards are proven to have a significant positive influence on employee performance, and emotional intelligence, quality of work life and rewards from simultaneous results (test f) are proven to have a positive influence together on employee performance. This confirms that rewards affect employee performance at the Yogyakarta Special Region Health Office.*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun atas berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam mencapai misinya, yang kemudian dikelola dan diurus oleh manusia itu sendiri. Oleh karna itu perlu untuk mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia agar mutunya bisa ditingkatkan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan

kinerja organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Octario, 2022). Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Tanpa kehadiran mereka, fungsi-fungsi organisasi tidak akan dapat berjalan. Setiap Perusahaan atau organisasi didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang bersedia bekerja untuk organisasi. Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat melakukan kinerjanya sesuai dengan harapan organisasi (Bima et al., 2022). Tanggung jawab organisasi yaitu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan pelatihan yang memadai agar pegawai dapat melakukan kinerjanya sesuai yang diinginkan organisasi. Organisasi juga harus memfasilitasi komunikasi yang efektif, memperhatikan kebutuhan individu, dan mengatasi hambatan yang menghalangi kinerja pegawai.

Fenomena pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah tingkat kinerja para pegawai belum memenuhi target yang diharapkan menunjukkan bahwa masih terdapat orang-orang yang belum mampu menghadirkan kinerja yang tinggi dalam organisasi dikarenakan beban kerja di luar tugas dan fungsi pada awal tahun. Jadi terbatasnya jumlah pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan, menambah kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Rencana pemecahan masalah yaitu apakah kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta? dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Kecerdasan emosional sangat penting didalam kinerja, dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu membuat keputusan dari berbagai emosi, sebab emosi dalam bentuk apapun memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui kecerdasan emosional, pegawai akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan efektif (Syarifudin et al., 2021). Kecerdasan emosional sangat penting terhadap kinerja pegawai sebab kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri dan mendorong untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan sehingga hal tersebut meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Ginogaa et al., 2022). sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Ratnasari et al., (2020) bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H<sup>1</sup> : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

*Quality of work life* akan menciptakan keselamatan dan kenyamanan dalam pekerjaan sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai (Fitria et al., 2022). Organisasi yang berkualitas adalah yang memiliki *quality of work life* yang baik, mampu meningkatkan kesejahteraan pegawainya, dan mampu menghasilkan pegawai yang kompeten dan berkualitas. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Management et al., 2022). sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Irmayanthi & Surya, (2020) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan yang diatas, maka hipotesis kedua yang akan diuji:

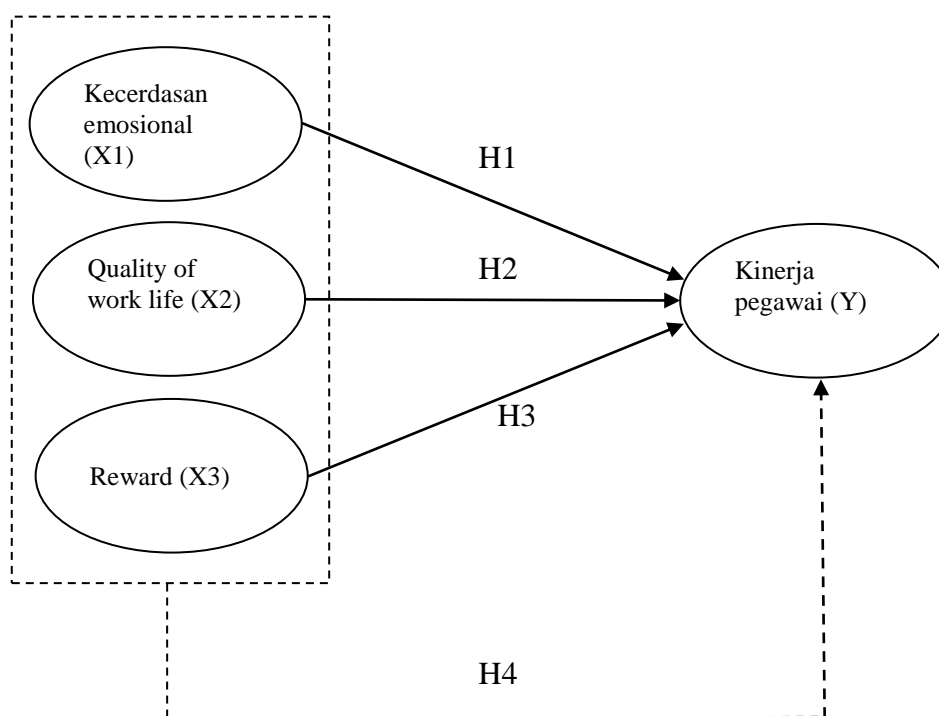
H<sup>2</sup> : *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan upaya-upaya tertentu, salah satunya adalah *reward*. Jika *reward* ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Frimayasa et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2024) menemukan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Pegadaian et al., (2024) bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut hipotesis ketiga yang akan diuji:

H<sup>3</sup> : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Salah satu alasan tingginya kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional yang baik, yang dimana pegawai mampu mengelola emosi dengan efektif meskipun berada dalam situasi kerja yang rumit dan penuh tekanan. Selain kecerdasan emosional, tingginya pegawai juga dipengaruhi oleh *quality of work life* yaitu adanya lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan dari organisasi, serta kesempatan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan dan adanya dampak positif dari pekerjaan dimana pegawai mampu meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan soft skill pegawai (Sri Reski et al., 2023). Dari penelitian tersebut hipotesis keempat yang akan diuji:

H<sup>4</sup> : Kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka pemikiran  
Sumber: Diolah penulis, 2024

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana datanya berupa angka atau data numerik. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yang berasal langsung dari sumber asli atau pertama. Secara khusus, data ini diperoleh melalui observasi dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang dapat memberikan informasi relevan terkait penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah 130 orang pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu data internal Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2024. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 57 pegawai, jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin yaitu  $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ .

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu metode pengambilan data yang memberikan peluang yang sama kepada setiap populasi sampel. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis linier regresi berganda. Alat analisis yang digunakan dalam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji t. Dengan bantuan software IBM SPSS statistics 25.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel. 1. Hasil Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	57	14	55	47.42	6.129
Total_X2	57	18	80	68.93	9.049
Total_X3	57	7	25	21.63	2.851
Total_Y	57	7	25	22.19	2.973
Valid N (listwise)	57				

*Sumber : Pengolahan Data, 2024*

Pada tabel statistik deskriptif menyajikan statistik deskriptif untuk empat variabel yang digunakan dalam analisis. X1: pada tabel menunjukkan nilai rentang 14 hingga 55. X2: nilai pada tabel menunjukkan rentang 18 hingga 80. X3: menunjukkan nilai rentang 7 hingga 25. Y: nilai rentang 7 hingga 25.

**Tabel. 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54682762
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.087
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Pengolahan Data, 2024*

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional, *quality of work life* dan *reward* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai asymp sig. Sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel. 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

	Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Kecerdasan Emosional	0.154	6.506
	Quality of Work Life	0.135	7.384
	Reward	0.139	7.220

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, quality of work life dan reward memiliki nilai VIF kurang dari 10 sehingga dalam pengujian data tersebut tidak terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel. 4. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.022	1.718		1.177	.244
Total_X1	.048	.088	.100	.547	.587
Total_X2	.105	.064	.320	1.650	.105
Total_X3	.491	.148	.471	3.311	.002

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  
Tidak memiliki pengaruh kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,547. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t tabel < dari nilai sig. 0,587 ( $0,547 < 2,005$ ) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1 ditolak).
- Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  
Tidak memiliki pengaruh kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,650. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel < dari nilai sig. 0,105 ( $1,650 < 2,005$ ) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 2 menyatakan *quality of work life* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2 ditolak).
- Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai  
Memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,311. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel > dari nilai sig. 0,002 ( $3,311 > 2,005$ ) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 menyatakan *reward* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3 diterima).

## Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig.  $0,587 > 0,05$  atau dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  ( $0,547 < 2,005$ )  $t_{tabel}$ . Kecerdasan emosional bukan sebuah faktor penting dalam menentukan dampak itu sendiri. Kondisi internal dan external pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat juga dipengaruhi oleh hal lain, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh hal lain

seperti motivasi dan disiplin bukan karena kecerdasan emosional. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laura Angelica et al., (2020) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada transformer center kota batu.

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig.  $0,105 > 0,05$  atau dilihat dari nilai  $t_{hitung} (1,650 < 2,005)$   $t_{tabel}$ . *Quality of work life* bukan sebuah faktor penting dalam menentukan dampak itu sendiri. Kondisi internal dan external pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat juga dipengaruhi oleh hal lain, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh hal lain seperti motivasi dan disiplin bukan karena *quality of work life*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafizh et al., (2021) juga menjelaskan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sesuai dengan nilai sig.  $0,002 < 0,05$  atau dilihat dari nilai  $t_{hitung} (3,311 > 2,005)$   $t_{tabel}$ . *Reward* yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta kepada pegawai memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang mendapatkan *reward* dengan baik memiliki kesempatan untuk memperluas keahlian didalam dirinya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa et al., (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Variabel *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### **Saran**

Harapnya variabel kecerdasan emosional dan *quality of work life* lebih diperhatikan untuk memberikan kinerja pegawai yang kuat pada organisasi. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperhatikan faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, penulis memberikan rekomendasi untuk menambahkan indikator berbeda dan didukung oleh teori-teori yang berlandaskan pada penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bima, M. I. M., Basalamah, S., Zakaria, J., & Nurpadila, N. (2022). Pengaruh Quality Of Work-Life dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Retailindo. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i1.138>
- Fitria, Surajjiyo, Aprianto, R., Idayati, I., Mulyono, H., & Ningmas, R. (2022). Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 340–353. <https://journal.adpebi.com/index.php/AIJMS>. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.307>
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and*

- Management Studies (Ijosmas)*, 2(3), 179–186. <http://www.ijosmas.org>
- Ginogaa, V., Masyadia, & Mangkona, S. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 169.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17>
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Management, E., Handayani, T. S., & Khairi, & M. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science*, 1(1), 24–27.
- Octario, O. (2022). C. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Pegadaian, P. T., Cabang, S., Ginte, P., & Utami, S. (2024). C. 2(2).
- 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. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Safitri, R. N., Nurjanah, S., & Roisah, R. (2024). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang )*. 8, 14–25.
- Sri Reski, A. U., Almansyah Rundu Wonua, & Ismanto. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 353–360. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.950>
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49–59. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>