

PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI SATPOL PP DAN PMK KABUPATEN KLUNGKUNG

Ni Putu Siki Ernawati^{1*} | I Wayan Sukadana² | I Wayan Widnyana³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: putusikiernawati123@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Instansi Satpol PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 71 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 75,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik *emotional quotient* maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan ikut mengalami peningkatan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan ikut mengalami peningkatan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada produk SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung, artinya meningkatnya beban kerja, maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan ikut mengalami peningkatan. Peningkatan *emotional quotient*, penerapan gaya kepemimpinan yang baik, serta pengelolaan beban kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Temuan ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan *emotional quotient* dan kepemimpinan serta pengelolaan beban kerja.

Kata kunci : *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, beban kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, sehingga setiap instansi berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang baik memberikan manfaat besar, termasuk penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, pengurangan kerusakan, dan absensi yang minim (Abbas et al., 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kondisi kerja, rekan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, usia, dan lingkungan (Masmarulan dan Yasin, 2021).

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama meningkatkan kinerja pegawai melalui evaluasi secara berkala (Mangkunegara dalam Bintari dan Budiono, 2021). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Robbins dalam Kharismawati, 2021). Kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, yang mencakup

kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun ada juga yang menyatakan sebaliknya (Hidayati et al., 2019; Oktariani et al., 2019). Selain kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai (Athar, 2020; Hamsal, 2021). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu signifikan (Latif dan Sunarto, 2024). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai (Junianawati, 2019), meskipun ada juga penelitian yang menemukan bahwa beban kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja (Ahmad et al., 2019).

Instansi SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung, yang bertugas menjaga ketertiban umum, menghadapi penurunan kinerja pegawai. Ketidaksiharian antara target dan realisasi kinerja tahun 2023 menunjukkan adanya permasalahan dalam hal *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja. Masalah-masalah ini menimbulkan kebutuhan untuk meneliti pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Instansi SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung.

LITERATUR

Theory of Resource Based View (RBV)

Theory of Resource Based View (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Teori *RBV* memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. *Emotional quotient (EQ)*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dilihat dari perspektif *Theory of Resource Based View (RBV)*. Teori *RBV* mengaitkan sumber daya manusia seperti kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan yang efektif, dan tingkat beban kerja yang tepat dianggap sebagai aset yang berharga bagi perusahaan. *EQ* yang tinggi dapat meningkatkan adaptabilitas dan kinerja individu, sementara gaya kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi pegawai. Selain itu, beban kerja yang sesuai dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia. Dengan demikian, ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dari perspektif *RBV* (Wulandari, 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merujuk pada hasil dari suatu proses yang melibatkan kecakapan, usaha, dan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai individu atau kelompok kerja sesuai aturan yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Kasmir, 2019): Kualitas: mutu hasil kerja. Kuantitas: jumlah output yang dihasilkan. Waktu: kemampuan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu. Hubungan antar pegawai: kemampuan bekerja sama dan membina hubungan baik.

Emotional Quotient (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosinya serta memahami emosi orang lain. Hal ini mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan kemampuan menjalin hubungan yang baik (Goleman, 2018). Lima aspek kecerdasan emosional: *Self-awareness*: kesadaran terhadap emosi diri dan efeknya. *Self-management*: kemampuan mengendalikan emosi. *Motivasi*: dorongan internal untuk mencapai tujuan. *Empati*: kemampuan memahami perasaan orang lain. *Relationship management*: kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan baik.

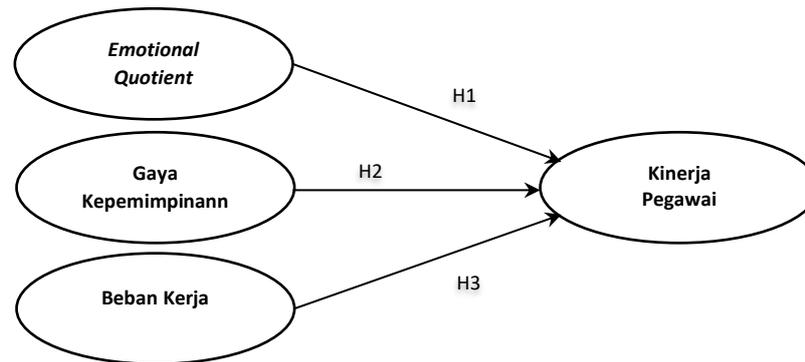
Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup strategi, sikap, dan tindakan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendukung karyawan (Sudana & Sugianingrat). Indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai (2022) meliputi: Kerja sama dan hubungan baik. Efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kepemimpinan partisipatif. Kemampuan mendelegasikan tugas dan waktu. Kemampuan mendelegasikan wewenang.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menjadi tekanan ketika tugas yang diberikan melebihi kemampuan pegawai untuk menyelesaikannya (Suarthana & Riana, 2021). Arani, dkk. (2021:79) indikator beban kerja terdiri dari 3 dimensi, di antaranya: Target Yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Standar Pekerjaan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui data dan analisis. Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Emotional quotient berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Instansi SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung, di mana kecerdasan emosional membantu pegawai dalam membuat keputusan yang tepat, terutama di bawah tekanan; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan kinerja optimal; dan (3) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan peningkatan beban kerja yang wajar dapat mendorong peningkatan produktivitas.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Instansi SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung, Bali. Data yang digunakan adalah kuantitatif (seperti tingkat absensi) dan kualitatif (seperti struktur organisasi), dengan sumber data primer dari wawancara dan observasi serta data sekunder dari dokumentasi instansi. Populasi penelitian mencakup 242 pegawai, dengan sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin berjumlah 71 responden. Metode pengumpulan data mencakup kuesioner dan selanjutnya instrumen penelitian diuji validitasnya dengan koefisien korelasi dan reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen pada 30 responden awal membantu dalam mengevaluasi keabsahan instrumen. Terdapat 8 item yang diuji, dan seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai r di atas 0,3. Nilai r berkisar antara 0,385 hingga 0,836, menunjukkan bahwa semua item tersebut mampu mengukur kinerja pegawai secara

baik. Variabel Emotional Quotient (X_1) memiliki 5 item yang diuji, dengan nilai r yang sangat tinggi, berkisar antara 0,711 hingga 0,943. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur *emotional quotient* sangat kuat dan konsisten dalam mengukur variabel tersebut. Sebanyak 8 item diuji, dan semuanya dinyatakan valid dengan nilai r antara 0,628 hingga 0,800. Ini mengindikasikan bahwa instrumen ini juga valid dalam mengukur gaya kepemimpinan. Terdapat 6 item yang diuji, dan semuanya valid dengan nilai r antara 0,425 hingga 0,914. Item $X_{3.5}$ memiliki nilai tertinggi (0,914), yang menunjukkan item ini sangat kuat dalam mengukur beban kerja.

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kinerja Pegawai adalah 0,792, yang menunjukkan bahwa instrumen ini termasuk dalam kategori reliabel. Ini berarti bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dengan baik. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923, variabel ini menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur *emotional quotient* sangat konsisten dan dapat diandalkan. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,862, juga termasuk dalam kategori reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat secara konsisten mengukur gaya kepemimpinan dengan baik. Untuk Beban Kerja, nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,722, yang masih dalam kategori reliabel. Meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, instrumen ini tetap dapat diandalkan untuk mengukur beban kerja.

Secara keseluruhan, semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini dapat dipercaya dan memberikan gambaran yang valid mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data berdasarkan jawaban responden dari 71 orang yang bekerja di SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung memberikan gambaran mengenai variabel *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5.

Deskripsi hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai berdasarkan 8 indikator menunjukkan bahwa rata-rata total dari jawaban responden adalah 3,39, yang masuk dalam kategori Cukup Tinggi. Ini berarti para pegawai SATPOL PP dan PMK di Klungkung secara umum menilai kinerja mereka di tingkat yang cukup baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Saya merasa kualitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan", dengan rata-rata 3,90, masuk kategori Tinggi. Sebaliknya, skor terendah ada pada pernyataan "Saya merasa kerjasama antar

pegawai di instansi ini sangat baik" dengan nilai 3,08, yang juga masuk dalam kategori Cukup Tinggi. Ini menyoroti bahwa kerjasama antar pegawai masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang lebih baik.

Emotional quotient memiliki rata-rata total skor adalah 3,42, yang termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya dapat mengendalikan emosi saya dalam situasi sulit" dengan nilai 3,72, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan emosi mereka, terutama dalam kondisi sulit. Di sisi lain, pernyataan dengan nilai terendah adalah "Saya mampu membangkitkan semangat dalam pekerjaan" dengan rata-rata 3,23. Ini berarti masih ada tantangan dalam hal memotivasi diri di tempat kerja, yang bisa mempengaruhi kesejahteraan emosional serta kinerja secara keseluruhan.

Deskripsi mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,45, masuk dalam kategori Baik. Pernyataan yang paling menonjol adalah "Pimpinan sering memberikan dorongan dan arahan yang membantu saya dalam bekerja" dengan nilai 3,90. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam memberikan dukungan kepada bawahan cukup dirasakan oleh para responden. Namun, penghargaan atas keberhasilan kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan dukungan fasilitas memiliki nilai rata-rata 3,21, yang masih dalam kategori Cukup Baik. Ini berarti bahwa aspek-aspek tersebut masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan pegawai dan efektivitas kepemimpinan.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden tentang beban kerja, rata-rata total skor adalah 3,30, yang termasuk dalam kategori Cukup Tinggi. Pernyataan yang mendapat nilai tertinggi adalah "Adanya dukungan penuh dari instansi untuk pengembangan keterampilan petugas" dengan skor 3,61, yang menunjukkan adanya perhatian dan dukungan dari instansi dalam meningkatkan keterampilan pegawai. Namun, lingkungan kerja dianggap sebagai tantangan bagi beberapa responden, dengan skor rata-rata terendah 3,06, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja masih perlu diperbaiki untuk menunjang kinerja yang lebih optimal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,865	2,369		-1,209	0,231
	Emotional Quotient	0,281	0,084	0,199	3,336	0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,369	0,085	0,352	4,322	0,000

	Beban Kerja	0,758	0,106	0,583	7,147	0,000
R		= 0,874				
Adjusted R Square		= 0,753				
F _{hitung}		= 72,141				
Sig. F		= 0,000				

Sumber : Data diolah, 2024

Persamaan regresi :

$$Y = -2,865 + 0,281 X_1 + 0,369 X_2 + 0,758 X_3.$$

Dalam persamaan ini, $\alpha = -2,865$ menunjukkan bahwa jika emotional quotient, gaya kepemimpinan, dan beban kerja tetap, kinerja pegawai akan bernilai -2,865. Nilai $b_1 = 0,281$ menunjukkan bahwa peningkatan emotional quotient akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan syarat gaya kepemimpinan dan beban kerja tetap. Demikian pula, nilai $b_2 = 0,369$ dan $b_3 = 0,758$ menunjukkan bahwa perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan beban kerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan syarat variabel lainnya tetap.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria ketepatan estimasi, tanpa bias dan konsisten. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi data normal (*Asymp. Sig* 0,200 > 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen, dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Signifikansi di atas 0,05, menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi berganda sebesar 0,874, terdapat hubungan yang sangat kuat antara *emotional quotient*, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 menunjukkan bahwa 75,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji t

Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Pegawai

Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai produk SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t antara pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,281 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, oleh sebab itu semakin baik *emotional quotient* maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik emotional quotient pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Emotional quotient

mencakup kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik emosi sendiri maupun emosi orang lain. Keterampilan ini sangat penting dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial, komunikasi, dan kolaborasi yang efektif, seperti yang terjadi di SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung.

Teori *Resource Based View (RBV)* menekankan pentingnya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sebagai faktor penentu keunggulan kompetitif. Dalam konteks penelitian ini, *emotional quotient* dapat dianggap sebagai sumber daya yang tidak terduga namun sangat berharga bagi organisasi. EQ termasuk dalam kategori sumber daya intangible yang mendukung pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan kepemimpinan yang efektif. Pegawai dengan EQ yang tinggi mampu beradaptasi dengan perubahan, mengelola konflik, dan bekerja sama dalam tim, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan memiliki pegawai yang tinggi *emotional quotient*, SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Hal ini memberikan keuntungan kompetitif dalam melayani masyarakat dan menangani situasi darurat. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan *emotional quotient* di kalangan pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung sangat penting. Investasi dalam pelatihan EQ dapat berdampak positif pada kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayati, dkk. (2019), Sinaga (2018) dan Dewi (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif *emotional quotient* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,369 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, oleh sebab itu semakin baik *gaya kepemimpinan* maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan mengalami peningkatan.

Teori *Resource Based View (RBV)* berargumen bahwa sumber daya internal, termasuk kepemimpinan yang efektif, merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai sumber daya yang berharga dan unik yang dimiliki oleh organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi aset strategis yang meningkatkan kinerja pegawai, sehingga memberikan keunggulan kompetitif bagi SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan menerapkan prinsip RBV, organisasi seharusnya fokus pada pengembangan

dan pemanfaatan gaya kepemimpinan yang efektif sebagai salah satu strategi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan dan pengembangan keterampilan manajerial dapat membawa dampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip dari teori *Resource Based View*, SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung dapat memanfaatkan gaya kepemimpinan sebagai sumber daya strategis untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020), Hamsal (2021), Yanti, dkk. (2022) serta Hidayat, dkk. (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,758 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, oleh sebab itu semakin baik beban kerja maka kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung akan mengalami peningkatan.

Teori *Resource Based View (RBV)* menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki. Dalam konteks pegawai negeri, beban kerja yang jelas dan terstruktur dapat dianggap sebagai sumber daya yang berkontribusi pada kinerja individu. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Beban kerja yang ditentukan melalui sistem e-kinerja merupakan alat yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai negeri. Dengan adanya pengukuran kinerja yang terstandarisasi setiap bulan, pegawai memiliki acuan yang jelas untuk mencapai target yang diharapkan. Beban kerja yang seimbang dan realistis tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Mengingat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, penting bagi manajemen untuk merancang beban kerja yang tidak hanya menantang tetapi juga dapat dicapai, sehingga pegawai dapat berfungsi secara optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Sari (2020) serta Permadi et al. (2023). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja yang jelas dan terukur berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi untuk menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki beban kerja yang seimbang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasilnya menunjukkan nilai koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Rahmawati et al. (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang baik dan terorganisir dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang berimbas pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini mengonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, dengan nilai p-value yang signifikan ($p < 0,01$). Purnamasari dan Nugroho (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan akademis. Dengan menggunakan analisis regresi linear, hasil menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja akademik pegawai. Penelitian ini menunjukkan koefisien regresi positif yang signifikan dengan p-value di bawah 0,05.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa emotional quotient, gaya kepemimpinan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP dan PMK Kabupaten Klungkung. Semakin baik emotional quotient, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal yang sama berlaku untuk gaya kepemimpinan, di mana kepemimpinan yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja yang meningkat juga berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mencakup variabel-variabel tersebut, sementara masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, saran untuk instansi adalah mengadakan pelatihan tim untuk meningkatkan kolaborasi antar pegawai, menyediakan pelatihan motivasi diri untuk meningkatkan emotional quotient, memperbaiki sistem penghargaan dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, serta melakukan survei untuk memperbaiki lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor tambahan seperti harga, kualitas produk, dan aspek psikologis konsumen dalam studi yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah *cross-sectional* dan *longitudinal* penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Athar, H. S. (2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2).
- Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 31–45.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Chairunnisa, T. L. T. (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. *JaManKu: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Chandra, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2021). Work-family enrichment: Its mediating role in the relationships between dispositional factors and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 73–88.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111–120.
- Haddoud, M., Yüksel, H., & Khashanah, K. (2019). The relationship between education level and job performance: An empirical study of high school graduates in

- United Arab Emirates. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4).
- Hamsal. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
- Hidayat, A. H., & Kusumawati, R. K. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(18).
- Ilkomunida. (2019). *Teori pertukaran sosial*. Ilmu Komunikasi Universitas Darusalam.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150.
- Landra, N., Budiayasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component model conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nathania, Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884–891.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004–3015.

- Rahma, S. A., Ruma, Z., Burhanuddin, Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). The effect of education and job training on employee performance at PT. Masmindo Dwi Area in Latimojong District, Luwu District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(10), 36–39.
- Rian Fajar Sidik, dkk. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 86–96.
- Sendari, A. A. (2019). Mengenal jenis penelitian deskriptif kualitatif pada sebuah tulisan ilmiah. *LIPUTAN6*.
- Sopyan, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14–18.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Ulndag, O., Khan, S., & Guden, N. (2021). The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions. *Hospitality Review*, 29(2).
- Usman, H. (2022). *Management: Theory, practice and educational research* (4th ed.). Bumi Literacy.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- West, R., & Turner, L. (2008). *Pengantar teori komunikasi: Analisis dan aplikasi*. Salemba Humanika.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)*, 2(1), 432–436.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.



- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.