



Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 2, (1), 2018, 91-100

## JURNAL INSPIRASI BISNIS & MANAJEMEN

Published every June and December e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312  
Available online at <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>



## Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

**Abstract :** *The purpose of this study is to determine the effect of competence variables and emotional intelligence on employee performance. The research method used is quantitative research method. The population in this study is the employee of Education and Culture Office of Kuningan Regency with the number of 97 people. Sampling technique used is a sampling technique saturated, so that all members of the population sampled as many as 97 people. Data retrieval technique using questionnaire with scale measurement instrument using a likert scale. Data analysis techniques used using multiple regression analysis. The results showed that there is a positive and significant influence both partially and simultaneously, between the competence variable and emotional intelligence on the performance of employees.*

**Keyword :** *Competency; Emotional Intelligence; Employee Performance*

**Abstrak.:** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan dengan jumlah sebanyak 97 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 97 orang. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi; Kecerdasan Emosional; Kinerja Pegawai*

*Cronicle of Article :Received (26-03-2018); Revised (08-05-2018); and Published (26-08-2018).*

©2018 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** 1. Yusuf Ardiansyah adalah alumni Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, 2. Lisa Harry Sulistiyowati adalah Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Corresponding author:* [yusufardiansyah@gmail.com](mailto:yusufardiansyah@gmail.com), [lisaharry128@gmail.com](mailto:lisaharry128@gmail.com)

**How to cite this article :** Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 2(1), 91-100.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan merupakan institusi yang dibentuk pemerintah untuk menyelenggarakan layanan pendidikan guna mewujudkan masyarakat yang cerdas dan berbudaya, adapun tugasnya adalah melaksanakan perumusan, pengendalian, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini, sekolah dasar / sederajat dan sekolah menengah pertama/ sederajat. Oleh sebab itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu memberikan hasil kerja dan pelayanan yang baik di bidang pendidikan khususnya di Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Kuningan kerap kali menghadapi berbagai macam permasalahan, hal tersebut disebabkan karena masih kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari data angka partisipasi murni (APM) dan angka partisipasi kasar (APK) Jawa Barat tahun 2016. APM/APK berguna untuk menunjukkan seberapa banyak penduduk di usia sekolah yang dapat memanfaatkan fasilitas pendidikan sesuai jenjang pendidikannya.

Indikator keberhasilan pelayanan pendidikan di suatu wilayah salah satunya dapat dilihat dari APM/APK. Adapun data APM/APK pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Jawa Barat tahun 2016 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. APK Jawa Barat Tahun 2016**

No	Kab/Kota	APK PAUD	No	Kab/Kota	APK PAUD
1	Kab. Bandung Barat	98,59	15	Kab. Sumedang	65,32
2	Kota Banjar	93,77	16	Kab. Karawang	64,97
3	Kab. Garut	93,72	17	Kab. Cianjur	64,67
4	Kab. Bekasi	91,31	18	Kab. Ciamis	56,68
5	Kota Bekasi	84,86	19	Kab. Indramayu	55,91
6	Kota Sukabumi	78,29	20	Kab. Bogor	55,84
7	Kota Cimahi	75,59	21	Kota Bogor	53,52
8	Kota Tasikmalaya	75,26	22	Kab. Majalengka	51,08
9	Kab. Bandung	74,8	23	<b>Kab. Kuningan</b>	<b>49,49</b>
10	Kota Cirebon	73,53	24	Kab. Purwakarta	48,78
11	Kota Depok	73,34	25	Kab. Sukabumi	47,2
12	Kab. Cirebon	72,25	26	Kab. Subang	40,45
13	Kota Bandung	69,88	27	Kab. Pangandaran	31,63
14	Kab. Tasikmalaya	69,63			

Sumber :Pusat Data Statistik Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Barat Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai APM/APK khususnya di Kabupaten Kuningan masih terlihat lebih kecil dari kabupaten/kota lainnya di Jawa Barat. Untuk APK PAUD Kabupaten Kuningan hanya mendapat nilai 49,49 dimana Kabupaten Kuningan berada di posisi 23 dari 27 kabupaten/kota di Jawa barat, sedangkan APM SD/ sederajat Kabupaten Kuningan mendapat nilai 95,33 dimana Kabupaten Kuningan berada di posisi 23 dari 27 kabupaten/kota di Jawa Barat, kemudian

untuk APM SMP Sederajat Kabupaten Kuningan mendapat nilai 83,71 dimana Kabupaten Kuningan berada di posisi 14 dari 27 kabupaten/kota di Jawa Barat. Hal tersebut mengindikasi bahwa masih kurang optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Maka berdasarkan fenomena yang ada maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan meningkatkan

kompetensi dan kecerdasan emosional setiap pegawai, karena peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional setiap pegawai akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai.

Permasalahan terkait kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan, organisasi ataupun sebuah institusi baik institusi pemerintahan maupun swasta. Hal tersebut dapat menghambat dalam mencapai suatu tujuan, sehingga organisasi dituntut untuk melakukan suatu pendekatan tertentu dalam rangka untuk meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut akan digunakan untuk proses pengambilan suatu kebijakan yang diperlukan, sehingga hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan.

Kemampuan seorang pegawai sangat penting keberadaannya yaitu bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasinya. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan, apabila hal tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat maju dan berkembang sesuai yang diharapkan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, (Suparno, 2014).

Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa

adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai. Kesuksesan seseorang bukan hanya ditentukan oleh kecerdasan IQ semata. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian (Widayati, 2016.) mengatakan bahwa setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya. Berdasarkan pernyataan tersebut menggambarkan bahwa begitu pentingnya kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kehidupan setiap manusia, dalam hal ini juga dikaitkan dengan kinerja pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional setiap pegawai, maka pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, kompetensi dan kecerdasan emosional berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang

diperoleh dalam suatu pekerjaan Spencer (dalam Sutrisno, 2016).

Zwell (dalam Sudarmanto, 2015) menjelaskan dimensi-dimensi dari kompetensi kompensasi diantaranya adalah :1) Kepercayaan dan nilai, 2) Keahlian/keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Personal, 5) Motivasi, 6) Isu-isu emosional, 7) Kapasitas intelektual. Sedangkan Spencer (dalam Sutrisno, 2016) menjelaskan kompetensi dapat diukur dari beberapa dimensi yaitu : 1) *Motives*, 2) *Traits*, 3) *Self concept*, 4) *Knowledge*, 5) *Skills*.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional saat ini menjadi bahasan yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2015:70) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2014) mengartikan kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Terdapat 4 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu : 1) *Self awareness* (Kesadaran diri), 2) *Self management* (Manajemen diri), 3) *Social awareness* (Kesadaran sosial), 4) *Relationship management* (Manajemen hubungan), (McShane & Von Glinow dalam Wibowo, 2014)

### **Kinerja**

Pengkajian mengenai kinerja selalu menjadi perhatian utama perusahaan atau organisasi. Banyak pakar yang mengemukakan definisi mengenai kinerja, salah satunya adalah Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Miner (dalam Sutrisno, 2015) yang mengartikan kinerja sebagai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Beberapa pakar telah mengemukakan dimensi-dimensi dari pengukuran kinerja salah satunya adalah Bernardin (dalam Sudarmanto, 2015) menjelaskan bahwa terdapat 5 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu : 1) *Quality*, 2) *Quantity*, 3) *Timeliness*, 4) *Cost effectiveness*, 5) *Need for supervision*, 6) *Interpersonal impact*. Selain itu Davis (dalam Mangkunegara, 2015) menyebutkan bahwa kinerja terdiri dari dua dimensi yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi

### **Kerangka Pemikiran**

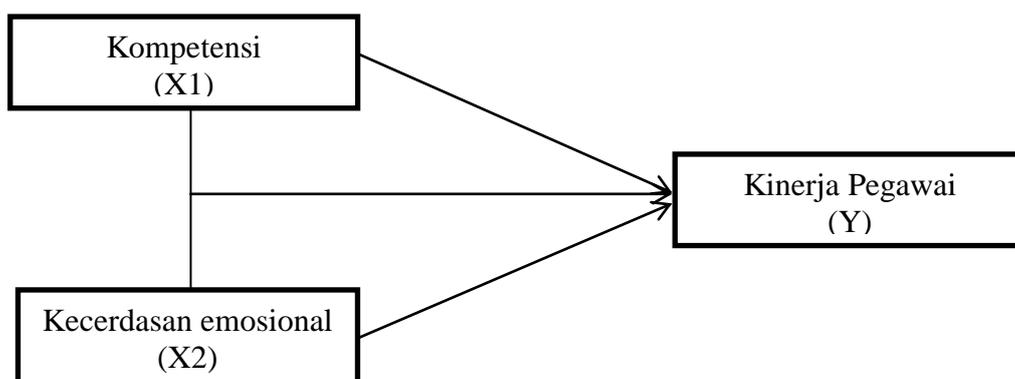
Peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan agar suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh setiap individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan keluaran yang optimal. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat kinerja pegawainya yang masih rendah, hal ini dikarenakan beberapa faktor antara lain kompetensi dan kecerdasan emosional setiap pegawainya yang masih rendah.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi pegawai rendah, maka tingkat kinerja pegawai pun akan rendah pula, begitupun sebaliknya apabila kompetensi pegawai baik, maka akan baik pula kinerjanya. Sehingga kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional setiap pegawai

merupakan suatu hal yang penting juga dalam organisasi atau perusahaan.

Kemampuan pegawai dalam mengelola emosi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan dalam lingkungan kerjanya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Kuningan sebagai instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah kinerja pegawainya melalui peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional bagi setiap pegawai. Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber : dari berbagai sumber

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel kompetensi

dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kuningan dengan jumlah 97 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang.

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Untuk mengetahui karakteristik responden, kita dapat melihatnya dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	51	53
	Wanita	46	47
Usia	< 25 tahun	4	4
	26 - 35 tahun	26	27
	36 - 45 tahun	34	35
	>45 tahun	33	34
Pendidikan	SMP	0	0
	SMA	22	23
	Sarjana	61	63
	Magister	14	14
Masa kerja	1 – 5 tahun	10	10
	6 – 10 tahun	13	13
	11 – 15 tahun	43	44
	>15 tahun	31	32

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel mengenai karakteristik responden, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden adalah pria, berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 36-45 tahun, berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, serta memiliki masa kerja 11-15 tahun.

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kompetensi,

kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai adalah valid, karena memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, seluruh  $r$  hitung nilainya lebih besar dari 0,196.

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Reliability statistic**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0,92	36
Kecerdasan emosional	0,90	12
Kinerja	0,82	10

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi adalah 0,92, nilai Cronbach's Alpha variabel kecerdasan emosional adalah 0,90, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai adalah 0,82, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel

penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,6.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,092	3,693		1.379	.171
Kompetensi	.141	.030	.404	4.657	.000
Kecerdasan Emosional	.318	.065	.425	4.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, kita dapat mengetahui nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0.404, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategori sedang. Nilai koefisien korelasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 0.425, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategori sedang.

Untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai secara parsial, maka dilakukan dengan menghitung

koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi didapatkan dari nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan. Nilai koefisien determinasi antara variabel kompetensi kewirausahaan terhadap keunggulan bersaing adalah 0.163, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16%. Nilai koefisien determinasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 0.180, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 18%.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.542	2.363

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 0.743, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan keserdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 0.552, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel

kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 55%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai secara parsial, dapat dilihat dari tabel 3. Berdasarkan tabel 3 diketahui bahawa nilai Sig variabel kompetensi adalah  $0,00 < 0,05$ , hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel kecerdasan emosional

adalah  $0,00 < 0,05$ , hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini :

**Tabel 6. ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.675	2	323.337	57.907	.000 <sup>b</sup>
Residual	524.872	94	5.584		
Total	1171.546	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Kecerdasan Emosional. Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, itu artinya dengan semakin meningkatnya kompetensi pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2016) yang dalam penelitiannya di PT Batik Trusmi Cirebon menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian terbaru yang dipublikasikan oleh Ardiana dan Subaedi (2010) yang menyimpulkan bahwa dengan semakin meningkatnya kompetensi sumber daya manusia UMKM maka akan meningkatkan kinerja UMKM tersebut

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012), yang dalam penelitiannya menyimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Dhermawan dkk (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa

variabel yang lebih mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hoke & Tumaraw (2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, akan tetapi komitmen organisasi dan kompensasi yang memberikan pengaruh yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai

Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya kecerdasan emosional seseorang, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja orang yang bersangkutan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya dkk (2012) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, begitupun

sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Adapun kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Artinya kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam mengenali faktor yang menyebabkan emosi pegawai tidak stabil. Hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja yang dicapainya.

Variabel independen yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Hal ini berarti kompetensi dan kecerdasan emosional yang ada pada diri pegawai akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

- 1 Pegawai harus memperbaiki karakteristik personal yang ada pada dirinya dengan cara menjadi pribadi yang mudah memaafkan dan mudah memaklumi atas segala perbuatan buruk seseorang.
- 2 Setiap pegawai harus memiliki rasa empati terhadap sesama rekan kerjanya dengan cara menjadi pribadi yang mampu memahami emosi orang lain, menjadi pendengar yang baik, memberikan bantuan sesuai kebutuhan orang lain, menghargai keberhasilan, kekuatan dan perkembangan orang lain. hal tersebut tentunya akan berdampak pada hubungan yang lebih erat antar sesama rekan kerja.
- 3 Instansi harus lebih memperhatikan peralatan-peralatan kerja yang dipakai oleh setiap pegawai. Apabila ada peralatan kerja sudah tidak layak digunakan harap untuk diganti dengan yang lebih layak. Peralatan yang sudah ada harus dipelihara dan digunakan dengan baik dan bijak oleh setiap pegawai. Peralatan yang baik dan

memadai akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

- 4 Bagi peneliti lain diharapkan agar kiranya menambah variabel lain selain kompetensi dan kecerdasan emosional agar lebih memahami variabel yang mempengaruhi kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp-42.
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). The Training And Competence Effect of PT Batik Trusmi Cirebon's Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 346-354.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038-1046.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. (2015.). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.
- Suparno., S. ( 2014.). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerjadan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol.12, No.1, Hal 12-25.

Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.  
Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.  
Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan

Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi.*, 21(2).