

PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIE

Popy Melsindy

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email : popymelsindy154@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the influence of competence and emotional intelligence on employee performance at Universitas Tjut Nyak Dhien. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS software version 25.0. The sample consists of 46 respondents, with primary data collection conducted through questionnaires. The results show that partially, employee competence has a significant and positive relationship with their performance, while emotional intelligence also has a beneficial impact but is not statistically significant. The F-test indicates that collectively, competence and emotional intelligence have a positive and significant influence on employee performance, with the independent variables explaining 47.7% of the variability in employee performance. In conclusion, enhancing employee competence can improve their performance, while the role of emotional intelligence requires further research for better understanding.

Keywords: *Competence, Emotional Intelligence, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Sampel terdiri dari 46 responden, dengan pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi pegawai memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja mereka, sementara kecerdasan emosional juga memiliki dampak yang menguntungkan namun tidak signifikan secara statistik. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel independen menjelaskan 47,7% variabilitas kinerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sedangkan peran kecerdasan emosional masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk lebih dipahami.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen SDM memerlukan pemahaman perilaku manusia dan keterampilan pengawasan. Peningkatan kualitas SDM memengaruhi kinerja individu dan kerjasama antar pegawai. Kecerdasan emosional dan kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja. SDM yang kompeten dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM guna mencapai tujuan perusahaan..

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien mendapati adanya pegawai yang sering berpindah rotasi pekerjaan tetapi tidak ada satupun *Job desk* yang ia pahami, ini menandakan pegawai tersebut tidak kompeten serta tidak terampil dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Adanya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *Job desk* pekerjaan, membuat pegawai harus lebih terampil untuk mengaplikasikan pekerjaannya serta

adanya pegawai yang masih belum serius dalam pekerjaan, ini dilihat dari seringnya terjadi penulisan surat seperti *typo*, salah sasaran, ini sering terjadi mengakibatkan harus mengulang pekerjaan yg telah dikerjakannya. Ini menandakan bahwa dibutuhkannya pelatihan, serta pengembangan pendidikan dari atasan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi pegawai masih cukup rendah.

Terkait dengan kecerdasan emosional pada pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien, hasil survey dengan sebagian pegawai menemukan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola emosinya ketika menjalankan banyak tugas dalam waktu bersamaan, karena mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya tanpa melakukan kesalahan. Begitu juga dengan tidak sepemahaman dengan rekan kerja membuat pegawai susah mengontrol emosinya. Situasi ini memberikan tekanan pada pegawai dan memerlukan kemampuan mereka untuk mengelola emosi agar dapat menjaga sikap tenang. Memenuhi *deadline* pekerjaan mengharuskan individu memiliki keadaan emosi yang menyenangkan. Berdasarkan uraian yang diberikan dapat disimpulkan bahwa pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang relatif rendah. Pegawai harus memanfaatkan emosi ini sebagai katalis untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian ini dianggap penting karena menyoroti pentingnya kompetensi dan kecerdasan emosional dalam kinerja pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien. Temuan menunjukkan rendahnya tingkat kompetensi dan kecerdasan emosional pegawai, yang mengakibatkan kesalahan dan ketidakefisienan dalam pekerjaan (Akhmad, 2022; Haqie, 2021; Wardani,& Pitensah, 2021). Pelatihan dan pengembangan pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang tantangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan universitas dan mendukung pengembangan strategi yang lebih efektif.

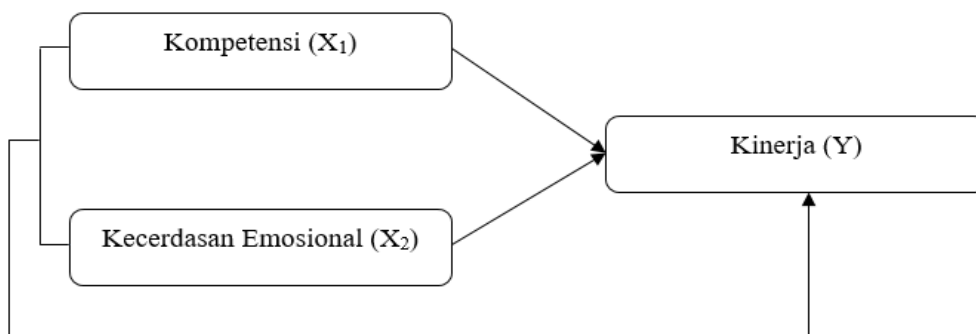
2. Tinjauan Pustaka

Kinerja seorang pegawai dapat dievaluasi berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019) dalam bukunya "*Human Resource Management*", kinerja mengacu pada hasil dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu di tempat kerja. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh Edison, dkk (2019) kinerja adalah hasil suatu proses yang ditetapkan dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu, bergantung pada aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompetensi menggambarkan tindakan dan perilaku spesifik yang ditunjukkan individu dalam lingkungan profesional pada tahapan yang berbeda, dan memberikan kriteria eksplisit untuk

setiap tahapan. Kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melakukan pekerjaan atau tugas secara efektif, mengandalkan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh seseorang, serta sikap kerja yang diperlukan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mengacu pada demonstrasi keahlian dan keunggulan dalam sektor tertentu melalui tampilan keterampilan dan pengetahuan, Wibowo (2019).

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan mengatur emosi, baik dalam diri mereka sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini mempengaruhi bagaimana individu berperilaku. Para ahli mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai pemahaman akan pentingnya emosi. Kecerdasan Emosional, sebagaimana didefinisikan oleh Stephen dan Judge, (2019) mengacu pada kemampuan individu untuk mengevaluasi emosi dalam dirinya dan orang lain, memahami pentingnya emosi tersebut, dan secara efektif mengelola emosinya sendiri dengan cara yang sesuai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didasarkan pada asumsi bahwa tingkat keahlian dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja mereka. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan yang diemban. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih efisien, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Oleh karena itu, diharapkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi akan secara langsung berkorelasi dengan kinerja pegawai yang lebih baik (Marliana & Rukminingsih, 2024; Wahyuni, 2024). Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien

Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didasarkan pada pemahaman bahwa kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi

mereka memiliki dampak signifikan pada kualitas interaksi interpersonal, resolusi konflik, dan kemampuan adaptasi dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, mengatasi stres, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Ernawati, 2024; Jeffry & Handayani, 2024; Karmil, dkk, 2024). Sehingga, diasumsikan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan mereka dalam mengelola situasi dan hubungan di tempat kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien

Kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didasarkan pada pemahaman bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam konteks kinerja pegawai (Wibowo, dkk: 2024). Kompetensi mencakup kemampuan teknis dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, sementara kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, serta berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Dengan kombinasi kedua faktor ini, pegawai tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas-tugas mereka, tetapi juga mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja dan menjaga hubungan interpersonal yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Maka hipotesis penelitian ini adalah

H3 : Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Item tersebut terdiri dari data primer, yang mencakup observasi dan kuesioner. Populasi yang diteliti ialah semua pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien berjumlah 46 orang. Sampel juga sekaligus populasi yang berjumlah 46 orang pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien. Metode sampling yang diterapkan ialah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh juga dinamakan sensus, yang mana seluruh populasinya dipakai sebagai sampel, Sugiyono (2021:85). Ruang lingkup penelitian dibatasi pada dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Faktor independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Kecerdasan Emosional, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Metode analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis

yang terdiri dari uji t, uji f, dan uji determinasi/R Square. Pengolahan data menggunakan software statistik.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas suatu kuesioner. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Corrected Item-Total Correlation atau disebut juga dengan *Person Correlation*. Berdasarkan pengujian tersebut maka kuesioner dikatakan sah apabila nilai r taksiran lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,291 pada penelitian ini. Di mana saya dapat menemukan tabel derajat kebebasan ($df = n - 2$ (di mana n adalah jumlah sampel)? Validitas kuesioner pada awalnya diuji dengan menggunakan jumlah sampel 46 dan tingkat signifikansi 0,05 atau setara dengan 5%. Tabel berikut dilambangkan dengan r dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 44. Nilainya adalah 0,291. Uji validitas pengukuran dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05%. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji validitas kuesioner:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kompetensi (X_1)			
X1.1	0,538 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,447 > 0,291	0,002 < 0,05	Valid
X1.3	0,596 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,433 > 0,291	0,003 < 0,05	Valid
X1.5	0,518 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.6	0,602 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.7	0,618 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.8	0,515 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X1.9	0,466 > 0,291	0,001 < 0,05	Valid
X1.10	0,597 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (X_2)			
X2.1	0,565 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,490 > 0,291	0,001 < 0,05	Valid
X2.3	0,769 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.4	0,484 > 0,291	0,001 < 0,05	Valid
X2.5	0,581 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.6	0,743 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.7	0,511 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.8	0,599 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.9	0,495 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
X2.10	0,364 > 0,291	0,013 < 0,05	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,650 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y2	0,796 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y3	0,595 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y4	0,735 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y5	0,689 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y6	0,664 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y7	0,595 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y8	0,737 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y9	0,685 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid
Y10	0,790 > 0,291	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Primer, 2024. Diolah dengan spss 25

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 30 (tiga puluh) pertanyaan dari variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai telah memenuhi dan memenuhi syarat ketentuan uji validitas sehingga dapat dikatakan hasil keseluruhan valid dengan penjelasan perbandingan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar 0,291. Alat yang digunakan dapat diterima dan akurat dalam menilai validitas seluruh item pertanyaan terkait kompetensi, kecerdasan emosional, dan karakteristik kinerja.

Uji Reliabilitas ditampilkan pada tabel *Reliability Statistic* dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Kompetensi)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's alpha*-nya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data yang tersedia, seluruh item pernyataan dianggap kredibel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,712 berada di atas ambang batas 0,60.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Kecerdasan Emosional)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's alpha*-nya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data yang tersedia, seluruh item pernyataan dianggap kredibel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,751 berada di atas ambang batas 0,60.

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data tersebut, seluruh item pernyataan dianggap kredibel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,877 lebih besar dari 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas data variabel dependen dapat digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* kurang dari 0,05 maka distribusinya tidak normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil tesnya seperti di bawah ini:

Tabel 5. Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.07742910
	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.063
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,168 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara beberapa variabel independen atau terdapat lebih dari satu hubungan linier sempurna. Adanya multikolinearitas dapat diketahui dengan menguji *Value Inflation Factor* (VIF).

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan adanya korelasi dalam model regresi antar variabel independen. Model regresi yang ideal harus menunjukkan korelasi nol di antara variabel independennya. Cara mudah untuk mendiagnosis kurangnya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan memeriksa apakah nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF

(*Variance Inflation Factor*) kurang dari $<0,1$. Jumlahnya 10. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel berikutnya:

Tabel 6. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.908	5.109		1.744	.088		
KOMPETENSI	.510	.129	.491	3.968	.000	.793	1.260
KECERDASAN EMOSIONAL	.286	.113	.312	2.517	.016	.793	1.260

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Peneliti, 2023 diolah dengan spss 25

Multikolinearitas tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas. Output SPSS menunjukkan adanya multikolinearitas, dengan nilai VIF sebesar 1,260 kurang dari 10, dan nilai Tolerance sebesar 0,793 lebih besar dari 0,100. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat disparitas *varians* residual antar observasi yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dalam tes ini, tes Glejser digunakan. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Tabel tersebut dengan jelas menampilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.110	2.816		.394	.695
KOMPETENSI	-.020	.071	-.048	-.282	.779
KECERDASAN EMOSIONAL	.058	.063	.156	.923	.361

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Berdasarkan tabel yang tersedia, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikansi statistik lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengaruhnya dapat ditentukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.908	5.109		1.744	.088
KOMPETENSI	.510	.129	.491	3.968	.000
KECERDASAN EMOSIONAL	.286	.113	.312	2.517	.016

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Temuan persamaan regresi diperoleh dari analisis data menggunakan SPSS 25:

$$Y = 8,908 + 0,510 X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan model regresi yang didapatkan, maka bisa diambil kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 8,908 adalah kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh kompetensi dan kecerdasan emosional. Koefisien regresi sebesar 0,510 (X_1), menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai koefisien regresi positif. Artinya, semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Koefisien regresi sebesar 0,286 (X_2), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi positif. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (Y) jika dipertimbangkan secara individual. Jika tingkat signifikansi α ditetapkan sebesar 0,05, maka derajat kebebasan (df) dapat dihitung sebagai $n - k$. Besar sampel (n) terdiri dari 46 pegawai. Banyaknya studi (k) adalah 2, sehingga derajat kebebasan (df) $t_{hitung} = 46 - 2 = 44$. Nilai t_{tabel} yang sesuai adalah 2,015.

Tabel 9. Tabel Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.908	5.109		1.744	.088
	KOMPETENSI	.510	.129	.491	3.968	.000
	KECERDASAN EMOSIONAL	.286	.113	.312	2.517	.016

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai yang diperoleh dari kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen, atau sebaliknya. Berikut penjelasannya:

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel yang tersedia terlihat bahwa variabel Kompetensi (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,968 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai dampak yang menguntungkan, dengan hasil yang signifikan secara statistik sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan baik.

b) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,517 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak yang menguntungkan, namun hasilnya tidak signifikan secara statistik, dengan nilai 0,016, berada di bawah ambang batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak menguntungkan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Pengaruh Serempak (Uji f)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*Confidence Interval*), dengan menggunakan interval kepercayaan dan ambang batas pengujian hipotesis sebesar 5%. Uji hipotesis f digunakan untuk analisis. Uji F dapat diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F dapat dihitung dengan rumus $n - (46 - 3) = 43$ dan $k - 1 (3 - 1) = 2$, dengan α ditetapkan sebesar 0,05 atau 5% sehingga menghasilkan nilai 3,21. Pendekatan yang digunakan melibatkan pengujian signifikansi statistik dengan ambang batas kurang dari 0,05.

Tabel 10. Tabel Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.212	2	210.606	19.638	.000 ^b
	Residual	461.157	43	10.725		
	Total	882.370	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI

Sumber: Data Peneliti, 2024 diolah dengan spss 25

Tabel di atas menampilkan nilai f hitung sebesar 19,638 yang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai f tabel sebesar 3,21 pada taraf signifikansi (alpha) sebesar 0,05 karena nilai f tabel sebesar 19,638 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,21. Selain itu, tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengkuantifikasi proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, yang dicapai dengan mengkuadratkan koefisien. Koefisien determinasi diberikan dalam persentase % ketika digunakan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien.

Tabel 11. Model Summary (b)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.453	3.275

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI

Sumber: Data Peneliti, 2023 diolah dengan spss 25

R-squared adalah ukuran statistik yang mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penting untuk dicatat bahwa ketika analisis data hanya melibatkan satu atau dua variabel independen, maka digunakan R-squared. Namun jika terdapat lebih dari dua variabel independen, sebaiknya menggunakan Adjusted R-squared, yang selalu menghasilkan nilai lebih kecil dari R-squared. Keluaran SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0,477 atau 47,7% yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Contoh faktor-faktor ini antara lain perilaku, kepribadian, motivasi, disiplin, dan pengembangan sumber daya manusia.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Dari hasil analisis pada uji t diperoleh variabel Kompetensi (X1) nilai t hitung sebesar 3,968 > t tabel 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Dimana kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang ada dalam diri seorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya dalam pekerjaan sehari-hari. Seseorang yang kompeten akan mudah dan terampil dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauzi & Nugroho, 2024; Mutiara dkk, 2024; Lubis, 2018) Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil analisis data pada variabel Kecerdasan emosional (X2) nilai t hitung sebesar 2,517 > t tabel 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan hasil tidak signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Seseorang yang cerdas secara emosional dapat mengenali dan mengelola emosinya, memotivasi dirinya, mengenali emosi orang lain, dan membangun kerja sama yang baik dengan orang lain. Maka apabila seseorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka dia dapat mengelola emosinya dengan baik dan tidak gegabah dalam mengambil sebuah tindakan ketika dihadapkan dengan suatu masalah. Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu (Adzansyah dkk, 2023; Juwita & Hanum,

2023; Silmy Amilia, 2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis hasil uji F, nilai f hitung sebesar 19,638 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan f tabel sebesar 3,21 pada alpha 0.05 oleh karena f hitung $19,638 > f \text{ tabel } 3,21$ dan tingkat signifikannya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel independen secara serempak (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel kompetensi dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimana apabila kompetensi pegawai baik maka performa dalam bekerja juga akan baik serta meningkat dan sama halnya dengan kecerdasan emosional apabila seorang pegawai menggunakan kecerdasan emosionalnya dengan baik maka kinerja akan stabil, dimana disetiap masalah yang akan ia hadapi ia akan berusaha mengatur emosinya.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu Ardiansyah (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dengan hasil serupa adalah (Umar, 2022 dan Wiratama & Ekawaty 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan validitas dan reliabilitas variabel yang baik. Secara parsial, kompetensi berhubungan signifikan dengan kinerja ($p < 0,05$), dengan nilai t hitung 3,968. Begitu juga dengan kecerdasan emosional, meskipun tidak signifikan secara statistik ($p = 0,016$), namun memiliki dampak yang menguntungkan. Secara kolektif, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($F = 19,638$, $p < 0,05$). Variabel independen menjelaskan 47,7% variabilitas kinerja, sementara 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepribadian. peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sedangkan peran kecerdasan emosional masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk lebih dipahami.

5.2. Saran

Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Tjut Nyak Dhien melibatkan peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional. Pelatihan dan pengembangan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri pegawai. Mempertimbangkan pentingnya kecerdasan emosional, pegawai dapat dilatih untuk mengelola emosi secara efektif dalam situasi kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan

solusi di masa depan serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam meningkatkan kinerja di Universitas Tjut Nyak Dhien.

Daftar Pustaka

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Akhmad, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja di PT. NIC Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Al Karmil, J., Wibowo, E. S. B. A., & Andriyani, A. (2024). Pemimpin Ideal dan Kecerdasan Emosional; Kunci Kepuasan Kerja dan Retensi Pegawai Pemerintah. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 7, No. 1, pp. 674-688).
- Edison. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ernawati, K. R. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KONI Kabupaten Klungkung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580.
- Haqie, A. (2021). *Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor NPM 021116361*. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Bidang Pelayanan dan Penetapan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388-1405.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Judge, S. &. (2019). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba Empat
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Perdasa.
- Lubis, I. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-55. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v6i2.66>
- Marliana, N., Soesilo, S., & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 103-108.
- Mutiara, A. I., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 22-31.
- Silmy Amilia, R. P. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Umar, S. W. (2022). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

- Kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Gowa. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Wahyuni, W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Malabi: Jurnal Manajemen Ekonomi*, 5(1), 32-39.
- Wardani, L. M. I., & Pitensah, C. N. (2021). *Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja*. Penerbit NEM.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, M. P., Tarigan, N. M. R., Wahyuni, N. S., & Kurniawan, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Wiratama, P., & Ekawaty, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 755-762.