

PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA BARAT

NOVI YANTI, DEFI AFRIANI

STIE Sumbar Pariaman
noviyantizavi@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of Competence and Emotional Intelligence on Employee Performance at the office Dinas Pemudadan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Employees are a very important part in the process of determining Employee Performance. This research was conducted at the Dinas Pemudadan Olahraga Provinsi Sumatera Barat by using all employees as research respondents. The population in this study were all many as 71 people samples taken from the population using the method (1) interview (2) questionnaire and analyzed by multiple liner analysis SPSS program (statistical product and service solution) V.21.0 Results This study shows that the results of employees of the West Sumatra Province Youth and Sports Service as the T test of competency do not affect the performance of employees this is evident from the significance value of $0.581 > 0.05$ variable Emotional Intelligence $0.000 < 0.05$ has a significant effect on Dinas Pemudadan Olahraga, the results of the f test shows f-count value of 39.994 with significant is $0.000 < 0.05$, so simultaneously Competence and Emotional Intelligence together affect the performance of employees. shows that the Competency variable has no effect while Emotional Intelligence influences the performance of employees of the Office of Dinas Pemudadan Olahraga. Based on the significant partial test results that predominantly affect the performance of employees of the Office of Youth and Sports Services are variables Emotional Intelligence From the results of the analysis of the determination coefficient obtained the value of R Adjusted Square (R^2) is 0.519 or equivalent to 52%, while the remaining 48% is explained by variables other variables not examined in this study.*

Keywords: *Competence, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Pegawai merupakan bagian yang sangat berperan penting dalam proses menentukan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sebanyak 71 orang sampel diambil dari populasi dengan metode (1) wawancara (2) kuesioner dan dianalisis dengan analisis liner berganda program SPSS (*statistic product and service solution*) V.21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji T Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ variabel Kecerdasan Emosional $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji f memperlihatkan nilai f-hitung sebesar 39,994 dengan signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka secara simultan Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh sedangkan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor

Dinas Pemuda dan Olahraga. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga adalah variabel Kecerdasan Emosional. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Adjusted Square (R^2) sebesar 0,519 atau setara dengan 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai.

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perkantoran, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam kantor dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup kantor. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah kantor, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan kantor tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu kantor sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perkantoran dapat direalisasikan dengan baik.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kecerdasan emosional, pada hakekatnya Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kinerja suatu kantor akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja kantor. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, kantor mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target kantor. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kantor. Salah satu yang menjadi tuntutan kantor terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap kantor di tempat bekerja. Komitmen kantor merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota kantor. Komitmen kantor merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap kantor. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan

pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Kantor sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh kantor sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perkantoran memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah kantor untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah kantor. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah kantor. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan dan juga menciptakan paradigma baru di tempat kerja. Kantor tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga harus lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan kantor dalam pencapaian produktivitas. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mankunegara, 2006:2007). Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan.

Pengetahuan keterampilan, motivasi dan kemampuan merupakan Kompetensi yang bersifat dasar, yaitu karakter dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Kompetensi biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti nilai, standar, dan pandangan hidup seseorang. Hal tersebut merupakan dasar aspek-aspek kepribadian yang penting untuk dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab, namun tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pegawai itu merupakan Kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang optimal yang merupakan Kompetensi, dan salah satunya adalah Kecerdasan Emosional. Kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah Kecerdasan Emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatukantor maka semakin krusial peran Kecerdasan Emosional. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan social yang melibatkan kemampuan memantau persaan social yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro, 1998:8). Begitu pula para pemimpin dalam kantor juga membutuhkan Kecerdasan Emosional yang tinggi karena mereka mewakili kantor, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar kantor dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya. Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan para pegawainya dan

dapat memberikan umpan balik yang membangun. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan Kecerdasan Emosional dalam dunia kerja adalah hubungannya terhadap penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) merupakan salah satu kantor instansi pemerintah yang bekerja memberikan pelayanan jasa masyarakat di bidang Olahraga. Dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, peranan penting dalam perkembangan Visi dan Misi DISPORA Sumatera Barat, Karena dengan semua pegawai, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para Pegawai dan Tenaga ahli pembantu staff dituntut untuk mengikuti semua peraturan yang ada, bekerja secara disiplin, dan bekerja giat untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan disetiap awal tahun. DISPORA Sumatera Barat membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan finger print dan absensi tulis tangan, jam masuk jam 08.00 am, dan diharapkan pegawai tidak menyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar. Dispora Sumatera Barat dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan langsung pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Rasuna Said No. 74 Padang. Pemilihan lokasi penelitian di dasari atas adanya permasalahan yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat terhadap pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Adapun disetiap variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut dan menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah :

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0: b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 71 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. df_1 (pembilang) = $3-1 = 2$
2. df_2 (penyebut) = $71-3 = 68$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 for windows kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$, (2:28)=3,34. Dengan kriteria uji sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 39.994 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada F-tabel, dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$, diperoleh nilai F-tabel 3,37.

Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($28,903 > 3,37$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 1170.272 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 2.594.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual terhadap variabel terikat. $H_0: b_1 = 0$, artinya parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang ditulis sebagai variabel terikat (Y). $H_0: b_1 \neq 0$, artinya parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai yang ditulis sebagai variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1. Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0.581 lebih besar dari 0,05. Nilai t hitung (0,385) $< t$ tabel (2,042) artinya jika walaupun ditingkatkan variabel Kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,114 satuan.
2. Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung (3,177) $> t$ tabel (2,042) artinya jika ditingkatkan variabel Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,635 satuan.
3. Konstanta sebesar 14.605, artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka Kinerja Pegawai tetap sebesar 1,123.
4. Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
 $Y = 14.605 + 0.581 X_1 + 0,000 X_2$

Dapat diketahui nilai adjusted R squarenya adalah sebesar 0,519 atau setara dengan 52%. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kecerdasan Emosional dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Penutup

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikan $0,519 > 0,05$, dan hasil uji T Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikasi $0,581 > 0,05$ sedangkan nilai adjusted R squarenya adalah sebesar $0,519 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh sedangkan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga adalah variabel Kecerdasan Emosional. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Adjusted Square (R^2) sebesar 0,519 atau setara dengan 51%. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, A. and Nopianto (2017) 'Determinan Perilaku Merokok Pada Remaja', *Journal Endurance*, 2(1), p. 25. doi: 10.22216/jen.v2i1.1372.
- Aliansi Pengendalian Tembakau Indonesia (2013) *Peta Jalan Pengendalian Produk Tembakau Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah university Press.
- Khoirunnisa, A., Prabamukti, P. N. and Cahyo, K. (2019) *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Praktik Merokok Santri Di Pondok Pesantren Darut Taqwa Kota Semarang, Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*.
- Notoatmodjo (2003) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riskesdas (2013) *Proporsi Perokok*.