

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Mahmudatul Himma, Muhamad Muwidha, Lilies Nur Ainie

Email: mahmudatul.himma@polinema.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh variabel kompetensi Dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang baik secara parsial maupun simultan.

Sampel penelitian adalah 65 karyawan kantor pusat Politeknik Negeri Malang, Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

Kata-kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

Abstract.

This study aims to determine and analyze the influence of the competence variables and emotional intelligence on the employee performance of Malang State Polytechnic either partially or simultaneously.

The research sample was 65 employees of the Malang State Polytechnic head office, while the sampling technique used purposive sampling and the measurement scale used a Likert scale. This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results showed that there was a significant influence between competence variables and emotional intelligence with employee performance variables either partially or simultaneously

Keywords: Competence, emotional intelligence, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan,

keberhasilan merupakan saran menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja menurut Simanjuntak dalam Suparno (2015:131) adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Menurut Robbin (2015) kompetensi

merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi seorang karyawan akan memungkinkan karyawan tersebut untuk menjalankan perannya dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan Ruky (2003) dalam Sutrisno (2012)

Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Goleman (2009) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memberi kontribusi sebesar 80% terhadap kesuksesan seseorang, sedangkan kemampuan intelektual hanya mampu memberi kontribusi sebesar 20%. Menurut Goleman (2009), hal tersebut terjadi karena seseorang yang cerdas secara emosional akan mampu mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi dirinya, mengenali emosi orang lain dan membina kerja sama yang baik dengan orang lain.

Dengan memiliki kecerdasan emosional maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada dalam dirinya, sehingga dapat mengendalikan dirinya dalam menghadapi beberapa pekerjaan. Kecerdasan ini dapat mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sampunto (2019), Hasanah (2018) dan Ardiansyah (2018), dan Faitullah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Siagian (2018), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya antara lain kompetensi dan kecerdasan emosional. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah dengan memperhatikan tingkat kompetensi karyawan serta faktor kecerdasan emosional karyawan yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja akan terwujud jika para karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga seorang pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kepada karyawan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik

Politeknik Negeri Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sebagai lembaga pendidikan yang besar pihak Politeknik selalu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal, selain itu unsur kecerdasan emosi yang baik selalu dikembangkan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maupun hubungan antar karyawan.. Namun apakah usaha ini sudah mampu memberikan pengaruh pada kinerja para

karyawannya, perlulah diadakan kajian secara ilmiah

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Pengaruh Faktor Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Staf Karyawan Politeknik Negeri Malang)”

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Kompetensi

Pengertian Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Menurut Marwansyah (2019:36) “Kompetensi adalah

perpanduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”. Adapun menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2015:203) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:203) “Kompetensi adalah 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”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

2.2. Dimensi Kompetensi

Dimensi Kompetensi Menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut :

a. Motif (*motives*), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta

mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

b. Karakteristik (traits), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.

c. Konsep diri (self concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan sedianya harus memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

d. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

e. Keterampilan (skills), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

2.3. Kecerdasan Emosional

Untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja bukan hanya membutuhkan cognitive intelligence tetapi juga emotional intelligence (Kecerdasan emosi)

Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009: 512).

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2009: 513) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi. (Cherniss, 2001: 85) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

2.4. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Aspek aspek kecerdasan emosi menurut Salovey dalam (Goleman, 2015: 56) adalah sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri /Kesadaran Diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang

akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

b. Mengelola Emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi.

d. Mengenali emosi orang lain / Empati

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

e. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain,

yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman

2.5.Kinerja

Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja dan kerja keras karyawan yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017)'' kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya''.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan prasyarat yang diberikan kepadanya.

2.6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang maksimal di pengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya karyawan memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan menghadapi suatu situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.7. Indikator Kinerja

Menurut Indrasari (2017) mengatakan bahwa konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja,

yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan.

2. Faktor kuantitas kerja,

diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan- pekerjaan baru.

3. Faktor pengetahuan,

meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Faktor keandalan,

mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.

5. Faktor kehadiran,

yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.

6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research. yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta berhubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2015)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan di kantor Pusat

Politeknik Negeri Malang. Berdasarkan data jumlah karyawan di kantor pusat sebanyak 184 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003).didapatkan sampel sejumlah 65 orang responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.

3.3. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel X

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) yang terdiri dari indikator: variabel penerangan, Tata warna, Ventilasi atau pengaturan udara, dekorasi, suara bising, dan keamanan dan Kecerdasan Emosional (X2) yang terdiri dari : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel Y

Variabel dependen (Y) dalam judul penelitian ini adalah kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerja sama

3.4. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument terdiri dari :a. Validitas,b. Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pada semua item yang digunakan sebagai alat ukur variabel memiliki r hitung >0.3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kepribadian (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian semua item penelitian adalah reliabel, dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan

Hasil Uji Asumsi Klasik, menunjukkan bahwa data terbebas dari asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1,X2,) terhadap variabel terikat (Y) yang ditetapkan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan.

Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi semua bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel bebas dan terikat, artinya setiap ada peningkatan variabel bebas maka akan menyebabkan kenaikan variabel terikat. Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,351 + 0,185X1 + 0,178 X2$$

Dari kedua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi semuanya mempunyai nilai signifikan. Hal ini bisa dilihat dari probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan menghasilkan angka koefisien korelasi (R)

sebesar 0.633, hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kompetensi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Analisis regresi diatas juga menghasilkan koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,400 dan Adjusted R Square sebesar 0,398. Hal ini berarti bahwa 40% kinerja karyawan dipengaruhi variabel kompetensi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa karakteristik kepribadian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Malang. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai R Square yaitu 0,436. Hal ini berarti kontribusi variabel kepribadian dan motivasi kerja adalah sebesar 43,9% atau 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini menghasilkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,662 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel bebas yaitu kepribadian (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepribadian dan motivasi kerja apabila secara bersama-sama (simultan) ditingkatkan maka akan menaikkan pula tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan korelasi bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel bebas dan terikat, artinya setiap ada peningkatan kepribadian dan motivasi kerja maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 secara parsial dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05 (5%) di atas, didapatkan nilai probabilitas (sig.t) variabel lingkungan kerja t (X1) sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,047. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa pengaruh antara kepribadian dan kinerja adalah searah dimana apabila kepribadian semakin meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 secara parsial dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05 (5%) di atas, didapatkan nilai probabilitas (sig.t) variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,194. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kemampuan kinerja karyawan adalah searah dimana apabila motivasi kerja semakin meningkat akan, meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh hasil bahwa variabel Kepribadian yang terdiri dari kemampuan menilai diri, situasi, prestasi yang diperoleh, tanggung jawab, kemandirian, kontrol emosi, berorientasi tujuan, berorientasi keluar, penerimaan sosial, memiliki filsafat hidup serta bahagia dan Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung pada kondisi kepribadian karyawan dalam bekerja, serta motivasi kerja yang ada .

Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nurhasanah (2018) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agrinet Multicitra Siberkom (Detikcom), Ardiansyah (2018) tentang Pengaruh Kompetensi, dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Pegawai dan Sampunto (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Pegawai

dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak) serta Kuncoro (2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang baik serta kecerdasan emosional yang tinggi menimbulkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5.Simpulan dan Saran

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui uji F dari hasil analisis statistik regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis dengan uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Secara prinsip hasil penelitian ini tidak berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu faktor-faktor kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Menjaga kondisi hubungan antar karyawan selalu terjaga dengan baik, meningkatkan faktor-faktor yang dapat menunjang kompetensi yang baik seperti pengetahuan, ketrampilan, motif, karakteristik, serta konsep diri karyawan
2. Selain itu peningkatan faktor kecerdasan emosional yang baik harus selalu diterapkan dan dilaksanakan dengan selalu meningkatkan kesadaran diri, pengaturan diri, memberi motivasi kepada karyawan, mengenali emosi orang lain, ketrampilan sosial, mendorong karyawan meningkatkan prestasi dan berinovasi, dan kerja sama yang baik antar karyawan
3. Bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan penelitian ini disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan lebih mempertajam kajian melalui pengembangan item-item pertanyaan dengan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda.

6.Daftar Rujukan

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.

Ardianyah, Yusuf. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2,(1), p 91-100

Cherniss C & Goleman D. (2001). *The Emotionally Intelegent Workplace: How to SelectFor, Measure, and improve Emotional Intelegence Individual, Group, and Organizations*. San Fransisco: Jossey Bass, diunduh pada 20 Januari 2021 dari <http://library.nu>

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta

Kuncoro. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Edunomika Vol.03 No.02 Agustus 2019*

Ghozali, Imam. 2015. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cetakan ke 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Goleman, Daniel, 2009, *Kecerdasan Emosi, Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ*, alih bahasa, T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Goleman. Daniel 2002 , *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terj. Alex Tri Kentjono Widodo, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2017. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT Refika Aditama

- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Bandung: CV Alfabeta
- Nurhasanah, Siti. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom), *Jurnal Ekonomi Manajemen Ekonomia Volume 14, No. 2, Juli 2018*
- Robin Robbins, S.P dan Judge, Timothy A, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sampunto, Syahid. 2019. “Pengaruh Kompetensi, dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak), *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019*
- Santoso, Singgih. 2018. *Mahir Statistik Multivariate dengan SPSS* , Alex Media Komputerindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (Ed), 2011. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan ke- 19, LP3ES, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jilid 2, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

(Studi Pada Konsumen Produk Kosmetik Di Kalangan Mahasiswa Prodi D3 Administrasi Bisnis Dan Prodi D4 Pemasaran Politeknik Negeri Malang). Vol.1 No.1

<https://prosiding.polinema.ac.id/sngbs/index.php/snamk/article/view/280>

Rakhmat, Jalaluddin, (2003). *Islam Aktual*. Bandung. Mizan