

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN BADUNG**

**Ni Kadek Setiari<sup>1\*</sup>, Ni Luh Sili Antari<sup>2</sup>, Luh Gede Putri Kusuma Pekerti<sup>3</sup>**

**Universitas Triatma Mulya  
\*email: setiari232@gmail.com**

**ABSTRACT**

*Employee performance is one thing that needs to be considered in a company or agency, because employee performance certainly has an impact on employee performance in achieving goals. The problem raised in this study is whether emotional intelligence (X1) affects employee performance (Y) at the Badung Regency Industry and Labor Office, does competence (X2) affect employee performance (Y) at the Badung Regency Industry and Manpower Service, what is the influence of emotional intelligence and competence on employee performance at the Badung Regency Industry and Manpower Service and which independent variables have a dominant influence on employee performance at the Badung Regency Industry and Manpower Service. The population in this study amounted to 56 people. This study uses the population as a sample. The data analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis, determination analysis, and beta coefficient. The results of the analysis show that emotional intelligence (X1) has a partial positive and significant effect on employee performance (Y) at the Office of Industry and Labor in Badung Regency. Competence (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Badung District Office of Industry and Labor. The magnitude of the influence of emotional intelligence and competence on employee performance at the Badung District Office of Industry and Labor is 52.1% and the remaining 47.9% is influenced by other variables not examined in this study. The independent variable that has a dominant influence on employee performance can be seen in the value of Standardized Coefficients Beta, which is the variable emotional intelligence (X1).*

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

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto, 2018). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan

sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan terkait kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap instansi, organisasi ataupun sebuah institusi

baik pemerintahan maupun swasta. Hal tersebut dapat menghambat dalam mencapai suatu tujuan, sehingga organisasi dituntut untuk melakukan suatu pendekatan tertentu dalam rangka meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut akan digunakan untuk proses pengambilan suatu kebijakan yang diperlukan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan.

Kemampuan seorang pegawai sangat penting keberadaannya bagi peningkatan kinerja di lingkungan organisasi. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang digunakan atau berapapun banyaknya 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 kerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa makin rendah 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 dengan baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, 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 dari Widayati (2016) mengatakan bahwa setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya.

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa begitu pentingnya kecerdasan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terlihat beberapa pegawai masih belum memiliki kecerdasan emosional yang baik dilihat dari seringnya terjadi konflik. Konflik lebih sering terjadi antara rekan kerja daripada dengan masyarakat yang dilayaninya, karena para pegawai diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk menciptakan citra instansi yang baik. Sesuai dengan pengamatan, indikator penyebab konflik yaitu kurangnya pengaturan diri seperti, suasana hati mereka yang sedang tidak baik apalagi sedang memiliki masalah pribadi dirumahnya yang terbawa hingga ke tempat kerja. Hal ini tentunya akan berdampak pada

proses bekerja yang menyebabkan kinerja mereka menjadi kurang baik.

Kompetensi pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung sudah tergolong baik, karena mereka dibekali dengan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, sehingga memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pembagian tanggung jawab pekerjaan disesuaikan dengan pendidikan dan jabatan yang dimiliki pegawai. Rata-rata pendidikan pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung adalah SMA/SMK, S1, dan S2. Untuk pendidikan S1 dan S2 yang memiliki jabatan kepala sub bidang hingga keatas mempunyai tugas sebagai pemikir atau memecahkan masalah dan memberikan arahan kepada bawahannya. Sedangkan untuk tingkat pendidikan SMA/SMK dan S1 yang tidak memiliki jabatan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dari atasan sesuai dengan sasaran kinerja pegawai masing-masing.

Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai diberikan pelatihan melalui *zoom meeting* tentang tata cara penggunaan sistem yang digunakan dalam bidang pekerjaan mereka. Salah satu contoh pelatihan tentang Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Meskipun telah diberikan pelatihan, namun masih ada beberapa pegawai yang masih belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan kurangnya pemahaman dalam sistem teknologi

yang telah diperbaharui. Sehingga mereka kerap meminta bantuan kepada rekan kerjanya, tentu jika hal itu terus dibiarkan akan berdampak pada kualitas kinerja mereka yang kurang baik.

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dinilai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dari hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2018 menunjukkan capaian kinerja pegawai yang cukup baik. Pencapaian kinerja ini merupakan komitmen Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Meskipun pelayanan kepada masyarakat sudah baik, akan tetapi hubungan antar rekan kerja perlu ditingkatkan bukan hanya sekedar mencapai kuantitas kerja tetapi jugameningkatkan kualitas dalam bekerja karena kebanyakan pegawai belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering meminta bantuan kepada rekan kerjanya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung".

### **Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu, yaitu :

1. Penelitian penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain: Penelitian dari Riani Mulyani Alfian pada

tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung. Hasil analisis yang diperoleh dari jawaban 40 orang responden menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.065 > 2.016$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.034 > 2.016$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Muliani pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBP) Kabupaten Garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Penyuluh

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBP) Kabupaten Garut.

3. Penelitian dari Japerdi Wijayanto dan Lucky O.H. Dotulong pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Plasa Multi Krindo Manado dimana nilai  $t_{hitung}$  (4,816)  $>$   $t_{tabel}$  (1,667). Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin meningkat juga kinerjanya.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yakni variabel bebas berupa kecerdasan emosional dan kompetensi, serta variabel terikat berupa kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berjumlah 56 orang.. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi penelitian yakni 56 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS), 25 For Windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Sig.	Ket.
1	Kecerdasan emosional (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,760	0,000	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,847	0,000	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,697	0,000	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,748	0,000	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,771	0,000	Valid
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,869	0,000	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,881	0,000	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,813	0,000	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,452	0,000	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,826	0,000	Valid
3	Kinerja pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,649	0,000	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,636	0,000	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,826	0,000	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,860	0,000	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,867	0,000	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,534	0,000	Valid
		Y <sub>7</sub>	0,749	0,000	Valid
		Y <sub>8</sub>	0,513	0,000	Valid
		Y <sub>9</sub>	0,585	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja pegawai pada Tabel 1, menunjukkan bahwa masing-masing item indikator memiliki nilai

koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan alpha sebesar 0,05. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Reliabilitas	
		Cronbach Alpha	Ket.
1	Kecerdasan emosional (X <sub>1</sub> )	0.817	Reliabel
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0.831	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.870	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari variabel kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja pegawai

menunjukkan bahwa masing-masing item indikator memiliki nilai koefisien korelasi yang

lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga

layak dijadikan instrumen penelitian

### 3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06141171
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.069
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pengujian normalitas ketiga variabel ini dilakukan dengan menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* yang telah diprogram dalam program SPSS versi 25 for windows dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau

tidaknya suatu distribusi data adalah  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal

### 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4

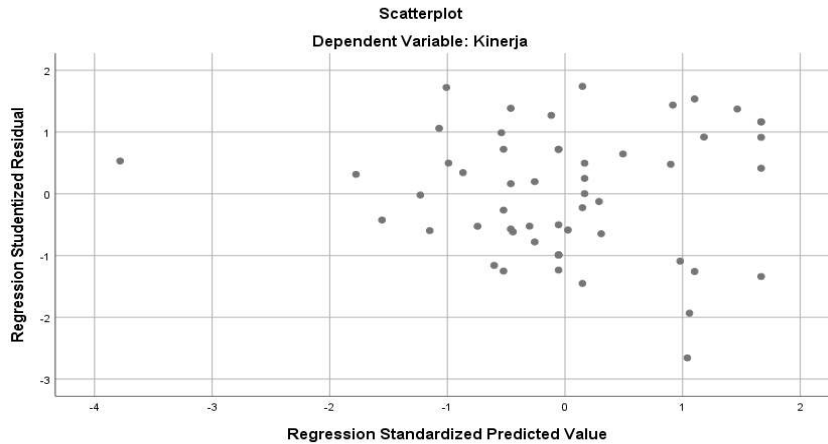
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0,573	1,746
Kompetensi	0,573	1,746

Uji multikolinearitas juga dapat dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance value lebih dari 0,10 (Hiedjrachman dan Husnan, 2005). Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance*

dari variabel kecerdasan emosional, dan kompetensi masing-masing sebesar 0,573 dan lebih besar dari 0,10. Nilai VIF masing-masing variabel secara berturut-turut sebesar 1,746 yang berarti lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

## 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada penelitian ini digunakan cara untuk melihat atau mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan Gambar 4.2, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan uji

*scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, yang terlihat dari titik-titik menyebar di atas 0 sumbu Y dan juga di bawah secara merata, serta tidak terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau sebaliknya) yang jelas.

## 6. Uji analisis regresi linier berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3.878	4.154		.934	.355
Kecerdasan Emosional	.860	.219	.494	3.931	.000
Kompetensi	.599	.255	.295	2.345	.023

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5 menjadikan persamaan

regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,878 + 0,860X_1 + 0,599X_2$$

Persamaan ini berarti bahwa:

- a. Nilai  $a = 3,878$  memiliki arti apabila nilai dari kecerdasan emosional, dan kompetensi tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 3,878.
- b. Nilai  $b_1 = 0,860$  memiliki arti setiap meningkatnya kecerdasan emosional sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel kompetensi tetap (konstan), maka

akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai ( $y$ ) sebesar 0,860.

- c. Nilai  $b_2 = 0,599$  memiliki arti meningkatnya kompetensi sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel kecerdasan emosional tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,599.

## 7. Hasil Uji T-test

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.878	4.154		.934	.355
Kecerdasan Emosional	.860	.219	.494	3.931	.000
Kompetensi	.599	.255	.295	2.345	.023

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

- a. Menentukan formulasi hipotesis
  - 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ ; artinya variabel tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
  - 2)  $H_a : \beta_2 > 0$ ; berarti ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- b. Ketentuan pengujian  
 Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (b

$= 0,05$ ), dan derajat kebebasan : 56-2-1, test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan di peroleh nilai t-tabel (0,05 ; 1.6741).

- c. Kriteria pengujian:
  - 1) Jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima berarti pengaruh tidak signifikan.
  - 2) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti pengaruh signifikan.
- d.  $t$  hitung dalam penelitian ini sebesar 3,931.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung menunjukkan bahwa kecerdasan



emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini berarti bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik, maka kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung akan meningkat.

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, 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. 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 kerjanya. Oleh karena itu, kompetensi dan kecerdasan emosional berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Alfian (2019), dan Muliani (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kerjanya.

Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa makin rendah kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung

jawabnya (Suparno, 2014). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Alfian (2019), dan Muliani (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung**

Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,521. Dengan demikian sebesar 52,1% kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kompetensi. Sedangkan sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### **4. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung**

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yaitu variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,860 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel kompetensi yaitu sebesar 0,599. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki

pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hal ini berarti dengan kecerdasan emosional yang baik, maka kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung akan meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
3. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yaitu sebesar 52,1%. Sedangkan sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian Kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

### Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian responden mengenai kecerdasan emosional, ditemukan bahwa “Saya sadar bahwa saat dalam suasana hati yang sedang kacau akan mengganggu pekerjaan” memiliki nilai rata-rata terendah, maka diharapkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung untuk memberikan pelatihan kepada pegawai mengenai cara mengelola emosi, sehingga setiap pegawai mampu mengelola setiap suasana hati yang kurang baik, agar tetap bekerja secara maksimal.
2. Berdasarkan penilaian responden mengenai kompetensi, ditemukan bahwa “Saya mampu

berkomunikasi dengan baik secara tulisan” memiliki nilai rata-rata terendah, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung diharapkan untuk memfasilitasi pegawainya untuk mengikuti pelatihan komunikasi, sehingga setiap pegawai mampu berinteraksi dengan baik saat bekerja, baik melalui lisan dan tertulis di dalam internal organisasi dan pihak eksternal.

3. Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kompetensi hanya sebesar 52,1%. Sedangkan, masih ada sebesar 47,9% faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja.

### Daftar Pustaka

- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Siregar. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 7 Nomor 1 ; halaman 238-250.
- Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional: Mengapa El Lebih Penting dari pada IQ*, terjemahan T.Hermaya. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan

- Keempat belas. BPFE, Yogyakarta.
- Irma Mulyasari. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. *Journal of Management Review*, Volume 2 Number 2 Page 190-197.
- Japerdi Wijayanto dan Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No. 2 September 2017, Hal. 3048-3057
- Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Akuntansi Perilaku*. Volume 4 Nomor 2.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, Marihot. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Poerwadarminta. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. Jakarta.
- Riani Mulyani Alfian. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung. *e-Proceeding of Management*, Vol. 4, No. 2 Agustus 2017, Halaman 1-10.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. UB Press. Malang
- Rivai, Veithzal. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Bandung.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sholehatusya, Diah. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*. Vol 5 Nomor 2 Halaman 5789-5802.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi ( Mixed Methods )*. Alfabeta, Bandung.
- Suhasto, RB. Iwan Noor, 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square, *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)* Vol 3, p 43-55.
- Sunyoto. 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis. Yogyakarta.
- Suparno, S. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja*

- Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No.1, Hal 12-25*
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- 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)