



Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta

Petrus Wiratama¹, Novian Ekawaty²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 19 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 09 Januari 2024

This study aims to determine the effect of competence and emotional intelligence on the performance of civil servants at the DKI Jakarta Provincial Education Office. The method used in this research is quantitative with a descriptive and verification approach. The sample used in this study was 125 using a probability sampling technique, namely the Proportionate Stratified Random Sampling Technique. The data analysis technique used is analysis by testing the hypothesis partially and simultaneously. Testing is assisted with the SPSS tool. The results of this study are that there is a relationship between competence and emotional intelligence that has a strong relationship. Partially, competence has an effect of 15.1% and emotional intelligence of 50.5% on employee performance. Competence and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Emotional intelligence, Employee Performance*

(*) Corresponding Author:

petruswiratama2001@gmail.com

How to Cite: Wiratama, P., & Ekawaty, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10495130>.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif pegawainya dimana setiap pegawai harus mampu berkinerja dengan cara mempunyai kompetensi yang baik, mempunyai motivasi tinggi dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi. Organisasi yang berhasil ialah organisasi yang dapat menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik (Subariyanti, 2017). Sumber daya manusia merupakan kunci utama pada suatu organisasi yang harus diperhatikan, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi pada organisasi dan juga sebagai penentu maju mundurnya suatu organisasi, jika organisasi tersebut gagal dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, tentunya peluang kemajuan dalam organisasi tersebut sangatlah kecil (Nursehah, 2022).

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan sebuah institusi pemerintah yang memegang peran penting dalam penyelenggaraan sistem pendidikan di wilayah DKI Jakarta. Oleh sebab itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu memberikan hasil kerja dan pelayanan yang baik di bidang pendidikan khususnya di Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dari kenyataan di lapangan, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta terlihat pada tabel hasil rekap kinerja pegawai periode Januari – Desember tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 di bawah ini:

Tabel 1

Hasil Rekap Kinerja Pegawai Periode Januari – Desember Tahun 2020 Sampai Dengan Tahun 2022

Nilai Kinerja		Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta		
		2020	2021	2022
Nilai SKP		84.8	85.7	86.5
Perilaku	Pelayanan	83.2	84.0	84.8
	Integritas	84.3	85.2	86.0
	Komitmen	82.7	83.5	84.3
	Disiplin	82.2	83.0	83.8
	Kerjasama	81.5	82.3	83.1

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki rencana dan target kinerja pegawai yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu yang dikenal sebagai Nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Selama 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 – 2022 sasaran yang ditargetkan tiap tahunnya mengalami peningkatan yang mengindikasikan bahwa tuntutan terhadap pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik pun semakin meningkat dengan harapan dapat menghasilkan output yang berkualitas tak jarang apabila hal tersebut mengakibatkan adanya emosi yang tidak stabil dan kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Diolah menggunakan path analysis, alat analisis menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, yang berjumlah sebanyak 181 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 125 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dimana menurut (Sugiyono, 2014) Teknik pengambilan sampling ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel, Pada penelitian ini ada dalam probability sampling yaitu menggunakan Teknik sampling Proportionate Stratified Random Sampling. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Varabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,567	0,300	Valid
	X1.2	0,702	0,300	Valid
	X1.3	0,547	0,300	Valid
	X1.4	0,762	0,300	Valid
	X1.5	0,750	0,300	Valid
	X1.6	0,640	0,300	Valid
	X1.7	0,603	0,300	Valid
	X1.8	0,558	0,300	Valid
	X1.9	0,716	0,300	Valid
	X1.10	0,516	0,300	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,670	0,300	Valid
	X2.2	0,650	0,300	Valid
	X2.3	0,667	0,300	Valid
	X2.4	0,599	0,300	Valid
	X2.5	0,504	0,300	Valid
	X2.6	0,529	0,300	Valid
	X2.7	0,525	0,300	Valid
	X2.8	0,533	0,300	Valid
	X2.9	0,502	0,300	Valid
	X2.10	0,464	0,300	Valid
	X2.11	0,635	0,300	Valid
	X2.12	0,541	0,300	Valid
	X2.13	0,537	0,300	Valid
	X2.14	0,549	0,300	Valid
	X2.15	0,550	0,300	Valid
	X2.16	0,518	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,665	0,300	Valid
	Y2	0,595	0,300	Valid
	Y3	0,652	0,300	Valid
	Y4	0,665	0,300	Valid
	Y5	0,692	0,300	Valid
	Y6	0,546	0,300	Valid
	Y7	0,600	0,300	Valid
	Y8	0,495	0,300	Valid
	Y9	0,545	0,300	Valid
	Y10	0,558	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa uji validitas Variabel Kompetensi X1, Disiplin Kerja X2 dan Kinerja Guru Y memiliki nilai r hitung diatas 0,300 atau $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$, maka semua pertanyaan kuesioner variabel Variabel Kompetensi X1, Disiplin Kerja X2 dan Kinerja Guru Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Keterangan
	Rhitung	Rkritis	
Kompetensi	0,835	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,854		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,794		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas setiap variabel memiliki nilai rhitung > dari kritis. Variabel kompetensi memiliki rhitung sebesar 0,835. Kecerdasan Emosional 0,854 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,794 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12228425
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.058
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai α hitung semua variabel lebih dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Rentang Skala

a. Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 10 (Sepuluh) indikator diperoleh total skor sebesar 5.293 dengan rata-rata skor sebesar 529,3 berada pada kriteria Sangat Setuju artinya hal ini menggambarkan para responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki Kompetensi yang cukup memadai. indikator dengan skor rendah seperti Proses komunikasi mampu mempengaruhi sikap pegawai lain.

b. Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 16 (Enam Belas) indikator diperoleh total skor sebesar 8.270 dengan rata-rata skor sebesar 516,8 berada pada kriteria Setuju artinya hal ini menggambarkan para responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki Kecerdasan Emosional yang cukup memadai. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah seperti Inovasi baru.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 10 (Sepuluh) indikator diperoleh total skor sebesar 5.276 dengan rata-rata skor sebesar 527,6 berada pada kriteria Sering artinya hal ini menggambarkan para responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki Kinerja yang cukup baik. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah seperti memperbaiki pekerjaan setiap hari dan memiliki keterampilan saat bekerja. Indikator dengan skor tertinggi seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.

5. Analisis Korelasi

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi

		Kompetensi	Kecerdasan Emosional
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	125	125
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui hasil korelasi antara kompetensi dan kecerdasan emosional adalah 0,791, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompetensi dan Kecerdasan Emosional saling berkorelasi dan mempunyai hubungan yang kuat.

6. Path Analysis

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.018	2.398		3.343	<.001
	Kompetensi	.202	.082	.213	2.457	.015
	Kecerdasan Emosional	.412	.056	.632	7.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 koefisien jalur untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,213 dan koefisien jalur untuk variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,623.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.652	3.147773

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

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,658 berarti 65,8%. Artinya bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional, sedangkan sisanya 34,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

8. Pengujian Hipotesis

a. Korelasi antara kompetensi dan kecerdasan emosional

Pengujian hipotesis hubungan antara variabel Kompetensi dan Kecerdasan Emosional dapat dihitung dengan uji t, diperoleh nilai t hitung 11,883 dan nilai t tabel = 1,979. Berdasarkan nilai Thitung dan Ttabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Thitung > Ttabel (11,883>1,979), maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi X1 dengan Kecerdasan Emosional.

b. Pengujian pengaruh secara parsial kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh Kompetensi (X₁) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dihitung dengan uji t, diperoleh nilai t hitung dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel 8 Pengaruh Parsial Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktural	Sig	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
pyx ₁	0,015	0,05	11,883	1,979	H0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,015) < (0,05) dan Thitung (11,883) > Ttabel (1,979). Maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pengujian Pengaruh Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X₂) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dihitung dengan uji t, diperoleh nilai t hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktural	Sig	A	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
pyx ₁	0,000	0,05	11,883	1,979	H0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai α ($0,000 < (0,05)$) dan $T_{hitung} (7,082) > T_{tabel} (1,979)$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

d. Pengujian Pengaruh secara simultan Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10 Pengujian Pengaruh secara simultan Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktural	Sig	A	Fhitung	Ftabel	Kesimpulan
py_{x_1}	0,000	0,05	117,391	3,07	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat di jelaskan bahwa nilai sig lebih kecil dari α ($0,000 < (0,05)$) dan $F_{hitung} > F_{tabel} (117,391 > 3,07)$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil Analisa mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, maka beberapa hal yang bisa penulis jadikan kesimpulan hasil penelitian yaitu:

1. Kompetensi pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menggambarkan rata-rata kompetensi berada pada kriteria sangat setuju. Artinya kompetensi pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta baik.
2. Kecerdasan Emosional pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menggambarkan rata-rata kompetensi berada pada kriteria setuju. Artinya kecerdasan emosional pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta baik.
3. Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta menggambarkan rata-rata kompetensi berada pada kriteria setuju. Artinya kecerdasan emosional pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta baik.
4. Besaran Korelasi antara Kompetensi dan Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang kuat.
5. Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, namun Kecerdasan Emosional lebih banyak memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel Kompetensi. Hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan Kecerdasan Emosional semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Nursehah, I. R. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kopi Pawon Nusantara)*.
 Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ALFABETA, CV.

- Sugiyono. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. “*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*” *Dalam, 1(2)*, 47–71.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2)*.
- Tri, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik Pt. Agung Jayaraya Indonesia*. Iib Darmajaya.
- Umar, S. R. I. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa*.
- Wulandari, T., & Kusumah, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru Sumber : Absensi Bawaslu Kota Pekanbaru Januari-Desember 2020 organisasi dan komitmen organisasi . Sepert. 1(1)*.