

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep

Fery Ardiansyah¹, Ratna Dewi^{2*}, Zaenal Arifin³

Fery.ardiansyah@gmail.com¹, ratna.dewi@umi.ac.id^{2*}, zaenal.arifin@umi.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2*,3,4}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Bumi Karsa dengan membagikan kuesioner kepada 32 responden. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji t dan uji F dengan jalur bantu SPSS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Dalam suatu organisasi dapat beroperasi dengan baik, apabila mampu mengelola sumber daya yang ada. Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Organisasi mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan dicapai dengan maksimal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilaiannya hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, agar meningkatnya kinerja karyawan, upaya yang dilakukan adalah membina sumber daya manusia bawahan untuk memiliki tingkat kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi,

karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan dalam perusahaan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang baik mampu mengendalikan emosi, berpikir jernih, bertindak tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2014:164), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

PT Bumi Karsa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. PT Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai pelosok tanah air. Keberhasilan PT Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendungan, irigasi, bandar udara, gedung-gedung perkantoran dan fasilitas umum lainnya. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PT Bumi Karsa yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan. Permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional pada PT. Bumi Karsa yaitu perbedaan tahun masuk kerja mengakibatkan kerja sama karyawan tidak berjalan dengan baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang berisi jawaban sementara atau jawaban tentatif atas masalah yang kemudian hipotesis tersebut dapat diferifikasi setelah diuji secara empiris. Berdasarkan konsep tentang hipotesis dan kerangka berpikir yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa.
2. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa.

Metode Analisis

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. populasi dibatasi penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Pengertian tersebut dikandung maksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang akan dijadikan obyek penelitian dan keseluruhan dari individu itu harus dimiliki paling tidak satu sifat yang sama.

Sugiyono (2013:80) menjelaskan bahwa ada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kalitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep yang berjumlah 32 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode sampel sensus dengan menggunakan sampel sebanyak 32 responden. Adapun berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam sumber data primer dan data sekunder. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini metode penelitiannya adalah analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah dengan *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS), yang merupakan sebuah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik (analisis regresi berganda).

Hasil Penelitian

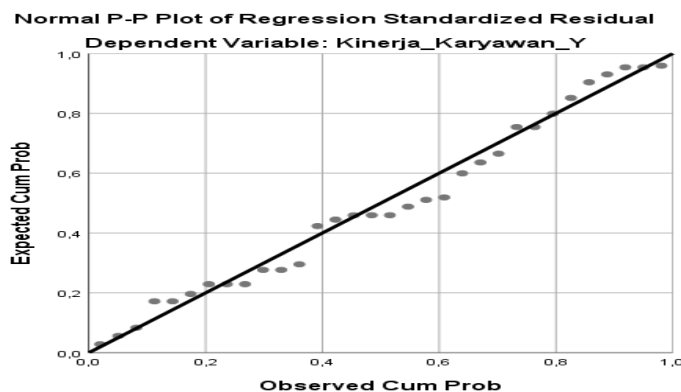
Uji Validitas

Pengujian Uji Validitas untuk setiap butir pertanyaan pada 3 aspek yang dinilai yaitu aspek fokus pada aspek skeptisme profesional, aspek objektivitas, aspek kualitas pegawai, bahwa nilai korelasi semua butir pertanyaan lebih besar dari r tabel dengan (0,3494). Kesimpulan dari uji validitas adalah bahwa ada keterkaitan pada setiap butir pertanyaan di kuisioner.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* . Nilai ini lebih besar dari standar minimal agar kuisioner dapat dijadikan sebagai alat ukur yaitu 0,6. Kesimpulannya kuisioner yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat dijadikan alat ukur yang *reliability* dan memberikan hasil yang konsisten

Uji Normalitas



Uji normalitas menggunakan metode probality plot, data dikatakan normal apabila penyebaran pada titik-titik mengikuti garis sumbu diagonal grafik dan saling Tarik menarik. Sehingga dapat diartikan data tersebar disekitaran garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Sehingga kesimpulannya adalah resgresi tersebut terpenuhi normalitasnya.

- **Multikolinearitas**

- a. Melihat nilai tolerance, apabila nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Melihat nilai VIF, apabila nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

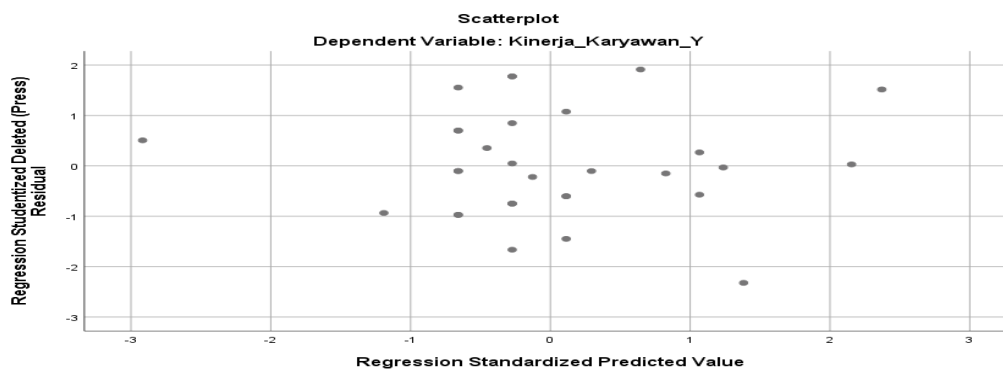
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi_X1	,48	2,07
	Kecerdasan_Emosional_X2	,48	2,07

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF $< 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

- **Heteroskedastistias Scatterplot**

Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi Heteroskedastistias, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Hasil uji heterokedastisitas menggunakan cara pengujian grafik scatterplot. Sehingga pada hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik tersebar pada bagian atas dan bawah dari angka 0 pada sumbu Y. Jadi, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi terhadap penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,470	,411		1,144	,262
	Kompetensi_X1	,313	,140	,300	2,228	,034
	Kecerdasan_Emosional_X2	,568	,123	,622	4,611	,000

Sumber : data primer 2022

Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,470 + 0,313X1 + 0,568X2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta adalah 0,470 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (kompetensi, kecerdasan emosioanl) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,470
- 2) Koefisien regresi kompetensi (b1) adalah 0,313 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable Y akan mengalami kenaikan 0,313 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi Kompetensi dalam dimiliki pekerjaan maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.
- 3) Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (b2) adalah 0,568 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable Y akan mengalami kenaikan 0,568 jika nilai variable X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kecerdasan emosional (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi kecerdasan emosioanal maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

b. Hasil Uji Kofesien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 3. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,729	,177
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional_X2, Kompetensi_X1				

Sumber : data primer 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,864 atau 86,4%, nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai R Square (R^2) diperoleh nilai 0,746 atau 74,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan hal ini 25,4% dari Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,67		1,34	42,59	,000
	Residual	,91	2	,03		
	Total	3,59	3			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional_X2, Kompetensi_X1

Sumber : data primer 2022

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan nilai F diperoleh nilai Fhitung = 42,591; sedangkan Ftabel pada koordinat 2;29 adalah 3,33. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *linear* secara signifikan antara variabel kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,470	,411		1,144	,262
	Kompetensi_X1	,313	,140	,300	2,228	,034
	Kecerdasan_Emosional_X2	,568	,123	,622	4,611	,000

Sumber : data primer 2022

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji parsial Tabel 16 dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y)

yang akan di jelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 (H1),

Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel kompetensi tingkat signifikan sebesar 0,034 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung untuk variabel kompetensi adalah sebesar 2,228 menunjukkan pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis 2 (H2)

Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 4,611 menunjukkan pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Karsa

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 32 sampel dari kuesioner yang disebar, terdiri dari responden laki-laki sebanyak 13 dan perempuan sebanyak 19 responden. Berdasarkan data maka mayoritas responden pegawai berjenis perempuan. Dan rata usia yang bekerja berusia 25 tahun sampai 29 tahun.

Hasil penelitian data deskriptif responden dalam penelitian variabel kompetensi di ketahui rata-rata indikator Motif 4,00, Sifat 4,13, Konsep Diri 4,16, Pengetahuan 4,19, Keterampilan 4,00 dan Kooperatif 4,19. Berdasarkan dari indikator Kompetensi yang paling dominan adalah Pengetahuan, hal ini menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di kantor PT. Bumi Karsa berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya dan mampu memotivasi yang lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) didapati hasil variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Bumi Karsa. Hal ini berarti jika Kompetensi karyawan naik maka kinerja karyawan juga akan ikut naik. Memulai kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan keterampilan di Kantor PT. Bumi Karsa.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalas tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalas tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Syahid Sampunto (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya Pascapanen Pasar Minggu Jakarta Selatan dan penelitian yang dilakukan Surianti (2018) Menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja di PT. Bumi Karsa

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 32 sampel dari kuesioner yang disebar, terdiri dari responden laki-laki sebanyak 13 dan perempuan sebanyak 19 responden. Berdasarkan data maka mayoritas responden pegawai berjenis perempuan. Dan rata usia yang bekerja berusia 25 tahun sampai 29 tahun.

Hasil penelitian data deskriptif responden dalam penelitian variabel kompetensi di ketahui rata-rata indikator kesadaran diri 4,00, Pengaturan diri 4,19, motivasi 4,19, Mengenali emosi orang lain 3,91 dan keterampilan sosial 4,13. Berdasarkan dari indikator kecerdasan emosional yang paling dominan adalah pengetahuan diri dan motivasi, hal ini menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di kantor PT. Bumi Karsa dapat mengendalikan emosi dan situasi apapun dan mampu memberikan dorongan selalu maju kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) didapati hasil variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Bumi Karsa. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan naik maka kinerja karyawan juga akan ikut naik. Kecerdasan emosional kemampuan untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu

memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Dengan demikian konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan anda untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi anda sendiri. Menurut Mangkunegara (2014:164) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani Mulani Alfian (2017) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Setia Budi Bandung dan penelitian yang dilakukan Irma Mulyasari (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Karsa. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bumi Karsa.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Karsa. Artinya semakin tinggi Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bumi Karsa.

Adapun saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan dan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan agar para karyawan di PT. Bumi Karsa agar tetap menjaga hasil kerjanya dan diharapkan mendapatkan konfigurasi secara efektif bisa menimbulkan efek sinergitas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk PT. Bumi Karssa agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abunawa, R. M., & Ramlawati. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar*. Jurnal. Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muslim Indonesia.
- Alfian, R. M., & Wulansari, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Bri Kantor Cabang Setiabudi Bandung. In eProceedings <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9132>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Azhar, F. C., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kreasi Alam Indonesia Di Gresik. Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 194–206. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/549>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Kayawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Daryanto. 2015. *Media Pembelajaran*. Bandung: PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfaberta, Bandung.
- Edison, Emron. Yohny Anwar. Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018 *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Goleman, D. 2015. *Emotional intelegence Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2016. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T Hermaya)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Manajemen, 2(2), 1038–1046. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/politikomindonesiana/article/view/963>
- Karmandita, I., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

- Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(4), 255097.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Robbins dan Judge. 2015. *Pengaruh Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Selemba Empat.
- Sampunto, S., Sutomo, Y., & Darsono. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, XXVI(47), 75–90.
- Sudarmanto, Spencer. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa*. Skripsi. Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wulandari. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima*. Skripsi. Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makassar.