

## **ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ACEH TENGGARA**

**Geri Suherman<sup>1</sup>, Jaka Syahputra<sup>2</sup>**

Program studi kewirausahaan, Universitas Nurul Hasanah Kutacane

Email: [gery.agara@gmail.com](mailto:gery.agara@gmail.com)<sup>1</sup>, [jakasyahputra1995@gmail.com](mailto:jakasyahputra1995@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK-** Setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia atau individu yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja individu, maka organisasi harus melakukan pengukuran kinerja. Salah satu dimensi yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja adalah kompetensi. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengetahuan, keterampilan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 26 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara.

**Kata Kunci:** *Pengetahuan, Keterampilan, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Pegawai*

**[ABSTRACT-** Every organization needs to improve organizational performance. Such improvements can be achieved through improved performance of human resources or individuals owned. To improve individual performance, then the organization must perform performance measurements. One dimension that can be used in performance measurement is competence. To that end, the aim of this research is to find out the influence of knowledge, skills, emotional intelligence and intellectual intelligence on the performance of officials at the Liaison Service of Southeast Aceh District. As for the formula of the problem in this study is whether knowledge, skills, emotional intelligence and intellectual intelligence have a positive and significant influence on the performance of staff at the Liaison Service of Southeast Aceh District. The study used a quantitative method involving 26 respondents. Data collection is done using query division. The data obtained was analyzed using a statistical formula, i.e. using a double linear regression analysis performed with the SPSS Version 16 program. The results of the research show that the variables of knowledge, skills, emotional intelligence and intellectual intelligence have a positive and significant influence on the performance of staff at the South East

Aceh District Liaison Service.

**Keywords:** *Knowledge, Skills, Emotional Intelligence, Intellectual intelligence, Officer performance*

## **PENDAHULUAN**

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi termasuk pemerintahan daerah. Sumber daya manusia saat ini bukan lagi sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sudah merupakan aset yang penting dan dapat dikembangkan. Sehingga organisasi tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut sumber daya manusia bergerak secara aktif, kreatif dan inovatif. Seperti halnya instansi pemerintahan yang dalam hal ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki agar dapat memberikan pelayanan perhubungan dan komunikasi yang handal. Sesuai dengan visinya “Terwujudnya pelayanan perhubungan dan komunikasi yang handal (aman, selamat, nyaman, tepat waktu, terpelihara, cukup, luas akses dan jangkauan), berdaya saing (efisien, harga terjangkau, ramah lingkungan, berkelanjutan, profesional, mandiri, produktif), dan memberi nilai tambah (ekonomi)”.

Aparatur dan sumber daya yang lain dalam instansi juga harus secara bersama-sama mengembangkan kualitas kerja agar dapat membawa hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pada mutu dan standar yang ditetapkan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 telah menempatkan pemerintah daerah untuk dapat lebih mandiri mengelola sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusianya, sejalan dengan kebijakan pemerintah pusat yang telah menyesuaikan dengan semangat reformasi birokrasi.

Sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan dan keterampilan yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tuntutan bagi semua organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan penyelenggaraan pemerintahan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Penyelenggaraan pemerintahan seperti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara dapat berjalan sesuai dengan visi dan misinya bila didukung dengan adanya pengembangan sumber daya aparatur yang berbasis. Hal ini perlu dilakukan karena dipandang sumber daya aparatur adalah penggerak utama aktivitas dalam pemerintahan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya akan memberi fokus pada karakteristik personal (pribadi), yang dapat membantu seseorang menghasilkan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya yang diberikan.

Organisasi yang efektif akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya organisasi yang tidak efektif cenderung mempunyai kinerja yang rendah. Kinerja aparatur yang maksimum dapat dicapai dengan memperhatikan beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah aparatur. Aparatur merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisa jabatan, diharapkan aparatur yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Seperti halnya yang diterangkan oleh Hutapea dan Thoha (2008: 86), bahwa sumber daya manusia yang berbasis dapat meningkatkan kapasitas dan membangun orang-orang yang bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kecerdasan emosional ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan

mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Oleh karena itu kecerdasan emosional berpengaruh juga pada cara seseorang menyelesaikan masalah dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan keluarga, pekerjaan maupun interaksi dengan lingkungan sosial.

Kecerdasan emosional bekerja secara sinergi dengan keterampilan kognitif; orang-orang berprestasi memiliki keduanya. Tanpa kecerdasan emosi, orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan-kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimal. Kecerdasan emosi tersebut akan mempengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri orang tersebut, termasuk dalam permasalahan kerja. Kecerdasan intelektual biasa dikenal dengan kata lain yaitu intelegensi. Tesinteligensi dapat dipandang sebagai ukuran kemampuan belajar atau inteligensi akademik. Fungsi-fungsi yang diajarkan dalam sistem pendidikan merupakan hal penting yang mendasar dalam budaya yang modern dan maju secara teknologis.

Kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (Goleman, 2007: 44). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu untuk mengatur perasaannya dengan baik, memotivasi diri sendiri, berempati ketika menghadapi gejolak emosi diri maupundari orang lain. Menurut Purnawanti (2009) mengungkapkan untuk sukses di masa mendatang tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja, melainkan menggunakan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat.

Organisasi hidup di dalam lingkungan yang dinamis yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberadaan dan kelangsungan hidupnya. Untuk hal ini, organisasi harus senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memperkokoh eksistensinya. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan selalu memberikan nilai tambah bagi lingkungannya melalui penyampaian berbagai macam *ouput* yang dihasilkannya. Upaya ini hanya dimungkinkan jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Realitanya, sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara dimana terdapat beberapa aparatur menempati suatu posisi jabatan yang kurang sesuai dengan pendidikan/latar belakang disiplin ilmu yang mereka miliki. Selama ini yang menjadi tumpuan utama penentuan jabatan hanya didasarkan pada penelaahan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dan ketentuan normatif administratif, seperti terpenuhinya golongan ruang dan kepangkatan, namun kurang memperhatikan masing-masing aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa alokasi penempatan pegawai berbasis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara belum maksimal dan kurang menjadi prioritas instansi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dari masing-masing aparatur dalam melaksanakan beban kerjanya di dalam instansi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Permenhub Nomor 46 Tahun 2012 tentang Pola Karir Pegawai Kementerian Perhubungan telah mengamanatkan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan harus dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu sertasyarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Yang dimaksud seperti penjelasan di atas adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sehingga perlu dikaji dengan mengangkat judul tentang “Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara.”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk

menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara berjumlah 26 pegawai. Sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15 % atau 20 – 25 % atau lebih (Arikunto, 2009 : 107). Sesuai dengan kutipan diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau penelitian jenuh sebanyak 26 orang.

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Pengetahuan (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Keterampilan (*Independent Variabel*)  
 $X_3$  = Kecerdasan Emosional (*Independent Variabel*)  
 $X_4$  = Kecerdasan Intelektual (*Independent Variabel*)  
 $\varepsilon$  = Error term

### 1.1 Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan (*Confidence*

*Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%. Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai).

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F > \alpha$  5%.

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F < \alpha$  5%.

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (keterampilan, pengetahuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig } t > \alpha$  5%.

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig } t < \alpha$  5%.

##### 2) Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig } t > \alpha$  5%.

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

3) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

4) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1.2 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pengetahuan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pengetahuan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil *statistic* uji  $t$  yang memiliki nilai

signifikansi lebih kecil dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana  $t_{hitung}$  (2,979) lebih besar dari nilai  $t_{table}$  (1,717) dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Hal ini disebabkan karena pengetahuan merupakan modal dasar untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada organisasi, mampu meningkatkan efektivitas pegawai, mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta dengan adanya pengetahuan yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu sebagaimana yang dilakukan oleh Rosman Effendi (2009) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, dimana ditemukan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewinanti (2008) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III Deli Serdang-2 Sei Karang Galang. Hasil penelitian menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian jika dikaitkan dengan penelitian yang peneliti lakukan Nampak bahwa kompetensi melalui variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini berarti antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang telah dilakukan sejalan.

### **1.3 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel keterampilan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel keterampilan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil *statistic* uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana  $t_{hitung}$  (2,941) lebih besar dari nilai  $t_{table}$  (1,717) dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini

menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka upaya yang perlu diperhatikan adalah bahwa keterampilan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan teknis, mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, serta dengan adanya keterampilan maka dapat memberikan kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.

Hasil dari penelitian terdahulu sebagaimana yang dikemukakan oleh Rosman Effendi (2009) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, dimana ditemukan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewinanti (2008) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III Deli Serdang Sei Karang Galang. Hasil penelitian menemukan bahwa keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, terlihat bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini berarti penelitian yang telah dilakukan mendukung dengan penelitian sebelumnya.

#### **1.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengujian  $t$  yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung}$  (5,250) lebih besar dari nilai  $t_{table}$  (1,717) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini disebabkan karena pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara merasa yakin bahwa mereka memiliki kinerja yang baik.

Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja pegawai yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pegawai lain yang kurang mampu mengendalikan emosionalnya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridhawati (2016). Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi organisasi-organisasi bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **1.5 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan intelektual maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Berdasarkan hasil pengujian  $t$  yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung}$  (3,040) lebih besar dari nilai  $t_{table}$  (1,717) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Kecerdasan intelektual cenderung memiliki potensi menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa bantuan dari orang lain. Banyak juga pendapat-pendapat baru membuktikan bahwa intelegensi pada pegawai yang lemah pikiran dapat juga dididik dengan cara yang lebih tepat. Fakta membuktikan bahwa daya pikir yang telah mendapat didikan dari sekolah, menunjukkan sifat-sifat yang lebih baik daripada anak yang tidak bersekolah.

Pada umumnya pegawai IQ rendah memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam pekerjaan dan sebaliknya pegawai dengan IQ tinggi memiliki partisipasi yang tinggi, hal

ini berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Dari beberapa bukti yang ada demikian membuat para psikolog masi memperhitungkan kecerdasan seseorang dilihat dari skor IQ yang diungkapkan juga oleh carusso yaitu *"In Fact, many psychologists still believe that IQ is the single best predictor of workplace success"* (Carruso dalam Yulianto, 2016).

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berpikir, daya menghubungkan dan menilai atau memprtimbangkan sesuatu atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika, sehingga seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual tinggi mampu untuk bekerja cepat dan tepat karena mempunyai kemampuan berpikir sesuai dengan strategi pemecahan masalah.

Hasil dari penelitian terdahulu sebagaimana yang dikemukakan oleh Tri Yulianto (2016), yang meneliti mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Malang, dimana ditemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Malang. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

a. Hasil penelitian mengenai analisis kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :Persamaan regresi yakni pengetahuan, keterampilan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun. Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional

menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai, kemudian kecerdasan intelektual dan pengetahuan serta keterampilan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

b. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Meningkatnya kinerja pegawai akan terjadi pada saat pegawai mampu berpikir analisis dan berpikir konseptual dengan menyelesaikan masalah secara rinci, membuat perencanaan dalam penyelesaian masalah, mencari penyebab masalah dan menganalisis masalah tersebut. Selain itu, pengetahuan pegawai akan pekerjaan tinggi.

c. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Pengaruh positif ini tampak pada persepsi pegawai dalam hal menciptakan peluang baru saat bekerja serta mengukur tingkat kreativitas mereka, perhatian terhadap tugas tinggi, kemampuan dalam mempengaruhi pegawai lain serta usaha pegawai dalam mencari informasi mengenai pekerjaan baik.

d. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Pengaruh positif ini tampak pada persepsi pegawai atas perbedaan kinerja pegawai yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pegawai lain yang kurang mampu mengendalikan emosionalnya.

e. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara. Pada umumnya pegawai IQ rendah memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam pekerjaan dan sebaliknya pegawai dengan IQ tinggi memiliki partisipasi yang tinggi, hal ini berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya.

f. Dari empat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara, variabel yang paling dominan adalah variabel kecerdasan emosional berdasarkan hasil uji t dari nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai 0,539 paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arcynthia, Lian M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, Surharsimi, (2009). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Casmini.(2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Nuansa Aksara.
- Dessler.Gary (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2 Edisi kesepuluh. PT.Indeks. Jakarta.
- Goleman, Danil. (2009). *Emotional Intelligence.Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. (Terjemahan T. Hermaya)*.Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha.(2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graham Ilmu.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John., (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono, (2014).*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasution, A. R. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Tesis, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Nisak, Fahrudin (2015). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Nurchayyo, Anton (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis ISSN 1816-2000 Vol.7 No.2.

- Permenhub Nomor 46 Tahun 2012 tentang Pola Karir Pegawai Kementerian Perhubungan.
- Purnawanti.(2009). *Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient, dan Spritual Quotient Dengan Entrepeneur's Performance*.Jurnal Manajemen Bisnis, 2 (3), Desember 2009.Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition*, Prentice -Hall.
- Rusiadi, et al. (2013).*Metode Penelitian, Manajemen, akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*.Cetakan Kedua, Medan : USU Press.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2007).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- , (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung.
- Sella, Irma Ervita. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sitohang, Sonang (2009), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutiyono, Agus. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja*.Disertasi. Jakarta: Program Pasca Sarjana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara.

Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Vendy, Try Leo. (2010). *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

----- . (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers.

Widyaningrum.(2011). *Influence of Motivation and Culture on Organizational Commiitmen and Performance of employee of medical Services*. Academic Research International. Volume 1, issue 3.

Yulianto, Tri (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.