Brainy
Volume 2, No. 2, Bulan Desember 2021, Halaman. 30-35
ISSN 2962-4622

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hafidz Naufal Garnita[1]

[1] *Universitas Pasundan, Jl. Tamansari No.6-8, Bandung 40116 Indonesia*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung masih belum maksimal dalam menerapkan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis,* korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan analisis koefisien determinasi secara simultan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,8%. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 25,23%, kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 26,82% dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,73%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted based on the phenomenon that occurred that the Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) *of Bandung City was still not maximal in implementing leadership, emotional intelligence and competencies that could affect employee performance. The research method used in this research is descriptive and verification research methods with a total sample of 66 respondents. Testing research instruments using validity and reliability tests. The data analysis method used is path analysis, multiple correlation and the coefficient of determination. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between leadership, emotional intelligence and competence on employee performance of the employees of* Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) *either simultaneously or partially. Based on the analysis of the coefficient of determination simultaneously leadership, emotional intelligence and competence have a positive and significant effect on employee performance by 86.8%. Partially, leadership has an effect on performance by 25.23%, emotional intelligence on performance is 26.82% and competence on employee performance is 34.73%.*

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, Competence and Employee Performance

**hafidznaufal@gmail.com*

PENDAHULUAN

Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Provinsi Jawa Barat, sekaligus menjadi ibu Kota Provinsi Jawa Barat. Dengan luas wilayah sebesar 167,7 km² menjadikan Kota Bandung sebagai pusat pemerintahan dan penggerak perekonomian di seluruh masyarakat luas. Tidak hanya perusahaan besar tetapi instansi negara dengan segala problematikanya saat ini menjadi perhatian penting. Dalam melakukan berbagai aktivitas pemerintahan dibanyak instansi tidak hanya memerlukan sebuah sistem yang canggih, namun bagaimana memperoleh sumber daya manusia.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efesien. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntutan dari setiap instansi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik. Instansi pada dasarnya akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mereka memiliki tanggungjawab terhadap semua pekerjaan yg diberikan untuk dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik. Walaupun diakui bahwa Teknologi serta alam merupakan aset-aset penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan menjadi sia-sia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai pokok- pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang- undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku. Didalam peraturan perundang-undangan tersebut juga dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang kemudian ditindak lanjuti dengan hadirnya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, maka Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung mengalami perubahan baik itu perubahan nomeklatur, penggabungan/peleburan perangkat daerah maupun penghapusan perangkat daerah. Dinas Pelayanan Pajak menjadi salah satu perangkat daerah yang mengalami perubahan nomeklatur menjadi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung yang disingkat BPPD.

BPPD sebagai salah satu instansi pada Pemerintahan Kota Bandung memiliki fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang pengelolaan pajak, restribusi dan pendapatan daerah sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 1405 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Tugas pokok & fungsi pengurus Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung sebagai berikut; (1) Penyusunan kebijakan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah; (2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah; (3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah; (4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi- fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengelolaan pendapatan daerah; dan (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepemimpinan

(Avolio et al., 1991) mengatakan bahwa: Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dimensi kepemimpinan menurut (Avolio et al., 1991) dimensi dan indikator yang lebih dikenal dengan 4 I sebagai berikut; (1) *Idealized influence*

(Pengaruh ideal); (2) *Inspirational motivation* (Motivasi inspirasi); (3) *Intellectual stimulation* (Stimulasi *intelektual*); (4) *Individualized concideration* (Pertimbangan *individu*).

Kecerdasan Emosional

Menurut teori dari (Goleman, 2009) mengatakan bahwa:

"Kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri". Dimensi Kecerdasan Emosional menurut Goleman dialih bahasakan Hermaya, (1) Kesadaran diri; (2) Pengaturan diri, (3) Motivasi diri sendiri, (4) Mengenali emosi orang lain (*empaty*), (5) Keterampilan social.

Kompetensi

Menurut (Moeheriono, 2014), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah "karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja".

Dimensi dan indikator kompetensi menurut (Moeheriono, 2014) diantaranya, (1) Motif; (2) Watak; (3) Konsep Diri; (4) Pengetahuan; (5) Keterampilan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Armstrong & Baron, 2005) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi" Menurut (Armstrong & Baron, 2005) kriteria dalam melakukan pengukuran kinerja individu adalah sebagai berikut; (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Produktivitas; (4) Ketepatan waktu; (5) Tanggung jawab.

METODOLOGI

Metodologi penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitif, dengan melakukan penyebaran kuisioner, observasi langsung dan wawancara responden. Wawancara dilakukan secara terstruktur dan langsung. Peneliti mengajukan pertanyaan pilihan dalam format yang konsisten mengenai manajemen keuangan.

Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada sebanyak197 karyawan, kemudian sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probabilyty sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selain itu, menggunakan teknik *accidental sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Penelitian ini berfokus pada karyawan, sehingga peneliti mengambil 66 untuk sampel dari karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Untuk membuktikan apakah kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh secara siginifikan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0:$\beta 1 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan ($X1$) terhadap kinerja karyawan (Y)
H1:$\beta 1 \neq 0$, terdapat pengaruh kepemimpinan ($X1$) terhadap kinerja karyawan (Y)
H0:$\beta 2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y)
H1:$\beta 2 \neq 0$, terdapat pengaruh kecerdasan emosional ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y)
H0:$\beta 3 = 0$, tidak terdapat pengaruh kompetensi ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y)
H1:$\beta 3 \neq 0$, terdapat pengaruh kompetensi ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,327	1,165		3,714	,000
1. Kepemimpinan	,313	,162	,281	1,925	,059
Kecerdasan Emosional	,290	,153	,296	1,894	,063
Kompetensi	,507	,134	,388	3,789	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengolahan data dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan nilai t hitung sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H1 diterima kriteria penolakan Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel dan sig t kurang dari 0,10. Berikut adalah uraian dari hasil pengolahan data diatas :
   1. Koefisien beta kepemimpinan = 0,281. Diperoleh t_{hitung} sebesar 1,925 dengan mengambil taraf signifikansi α = 0,10 dan derajat bebas (n-k-1) = (66-3-1) = 62, diperoleh t_{tabel} = 1,669. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 1,925 > 1,669 dan t sig sebesar 0,000 maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0. Maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini membuktikan empiris bahwa semakin baik kepemimpinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPPD Kota Bandung.
   2. Koefisien beta kecerdasan emosional = 0,296. Diperoleh t_{hitung} sebesar 1,894 dengan mengambil taraf signifikansi α = 0,10, dan derajat bebas (n-3-1) = (66-3-1) = 62, diperoleh t_{tabel} = 1,669. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 1,894 >1,669 dan t sig sebesar 0,000. Maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini membuktikan empiris bahwa semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPPD Kota Bandung.
   3. Koefisien beta kompetensi = 0,388. Diperoleh t_{hitung} sebesar 3,789 dengan mengambil taraf signifikansi α = 0,10, dan derajat bebas (n-3-1) = (66-3-1) = 62, diperoleh t_{tabel} = 1,669. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,789 >1,669 dan t sig sebesar 0,000. Maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini membuktikan empiris bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPPD Kota Bandung.

Setelah diuji dan terbukti bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada BPPD Kota Bandung. Koefisien determinasi (R-*square*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data disajikan sebagai berikut

Tabel 2. Koefisien Determinasi Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931[a]	,868	,861	2,38998

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,868. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan kepemimpinan (X1) kecerdasan emosional (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPPD Kota Bandung. Dengan mengunakan rumus koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$KD=r^2x100\%$$

Dimana :
KD = $0{,}931^2$ x 100%
KD = 0,868 x 100% KD = 86,8%

Artinya dari analisis di atas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosianal dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPPD Kota Bandung sebesar 86,8% sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara keseluruhan analisis koefisien determinasi dapat diliat dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *For Windows* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,327	1,165		3,714	,000			
	Kepemimpinan	,313	,162	,281	1,925	,059	,898	,237	,089
	Kecerdasan Emosional	,290	,153	,296	1,894	,063	,906	,234	,088
	Kompetensi	,507	,134	,388	3,789	,000	,895	,434	,175

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukan perhitungan koefisien determintasi secara parsial diatas dimana diperoleh dengan cara mengalikan *Standardized Coefficient beta* dengan *correlations zero-oerder* sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) = 0,281 x 0,898 = 25,23 %
2. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) = 0,296 x 0,906 =26,82 %
3. Besarnya pengaruh kompetensi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y) = 0,388 x 0,895 = 34,73 % Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh sebesar 25,23%, kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 26,82%, sedangkan kompetensi berpengaruh sebesar 34,73%. Dengan demikian variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pada variabel kompetensi dengan 34,73%.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan BPPD Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; (1) Kepimimpinan di BPPD Kota Bandung penilaiannya berada pada kategori baik. Akan tetapi masih terdapat indikator yang memperoleh nilai dibawah rata-rata dengan katagori kurang baik diantaranya pada pernyataan pimpinan menyampaikan ide-ide yang membuat karyawan berfikir lebih luas, pemimpin memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat karyawan dan pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang terjadi berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding; (2) Kecerdasan emosional di BPPD Kota Bandung penilaiannya berada pada kategori baik. Akan tetapi masih terdapat indikator yang memperoleh nilai dibawah rata-rata dengan berkatagori kurang baik diantaranya pada pernyataan memahami kondisi emosional orang lain sehingga karyawan tahu apa yang harus dan tidak dilakukan dengan sesama rekan

kerja, dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja dan bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal. Mengendalikan emosinya saat menghadapi pekerjaan dan karyawan berusaha mencari informasi untuk meningkatkan pekerjaan yang dihasilkan; (3) Kinerja karyawan di BPPD Kota Bandung penilaiannya berada pada kategori baik. Akan tetapi masih terdapat indikator yang memperoleh nilai dibawah rata-rata dengan berkatagori kurang baik diantaranya pada pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas dari hasil pekerjaannya, karyawan senang apabila mengerjakan tugas yang menantang daya jelajah dalam bekerja, dengan kemampuan yang dimiliki nya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (4) Besarnya pengaruh secara simultan, kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,8%. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 25,23%, kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 26,82% dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,73%.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD Publishing.

Avolio, B. J., Yammarino, F. J., & Bernard M. Bass. (1991). Identifying Common Methods Variance with Data Collected from a Single Source: An Unresolved Sticky Issue. *Journal of Management*, *17*(3), 571–587.

Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Moeheriono, P. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Rajagrafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai pokok- pokok kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil (PNS)