

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BANK BRI KANTOR CABANG SETIABUDI BANDUNG**

***THE EFFECT OF COMPETENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN BANK BRANCHES BRI SETIABUDI
BANDUNG***

Riani Mulyani Alfian

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email : rianialfian@gmail.com

Abstrak

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal karena adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya kompetensi dan kecerdasan emosional. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tingkat kompetensi, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai pada Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung, juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif, dan menggunakan regresi linear berganda. Sampel yang digunakan 40 orang. Pengumpulan data didapat melalui penyebaran kuisioner kepada 40 orang responden pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung. Bantuan program yang digunakan untuk menganalisis data yaitu program SPSS ver. 23.

Berdasarkan data yang telah diolah diketahui dimana penilaian pegawai terhadap kompetensi sebesar 75.8%, kecerdasan emosional sebesar 74%, demikian juga penilaian terhadap kinerja pegawai sebesar 73.6%. Hasil dari keseluruhan menyatakan bahwa kompetensi, kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Pegawai

Abstract

Organizational goals can be achieved maximally because of the human resources that have good performance. Factors that affect employee performance one of them competence and emotional intelligence. The purpose of this study is to determine the level of competence, emotional intelligence, and employee performance at Bank BRI Branch Office Setiabudi Bandung, also to find out how much influence of competence and emotional intelligence partially or simultaneously to the performance of employees of Bank BRI Branch Office Setiabudi Bandung.

The research method used in this study is quantitative, the type of analysis used is descriptive, and using multiple linear regression. The sample used 40 people. Data collection was obtained through questionnaire distribution to respondents of BRI employees of Branch Office Setiabudi Bandung. Help program used to analyze data that is program SPSS ver. 23.

Based on the data that has been processed is known where the employee's judgment on the competence of 75.8%, emotional intelligence of 74%, as well as the assessment of employee performance of 73.6%. The result of the whole states that competence, emotional intelligence has a significant and positive impact on the performance of employees of Bank BRI Branch Office Setiabudi Bandung.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Bank adalah suatu badan usaha yang menghimpun dananya dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya guna meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Adapun fungsi bank secara luas yaitu sebagai alat pemerintah untuk menjaga kestabilan ekonomi moneter dan keuangan sedangkan dalam arti sempit yaitu sebagai alat penarik uang kartal dan uang giral dari masyarakat dan menyalurkannya ke masyarakat (UU No.7 Tahun 1992). Bank Rakyat Indonesia (BRI), hingga September tahun 2015, total aset bank ini termasuk anak usahanya mencapai Rp 802,3 triliun. BRI menempati posisi kedua sebagai bank dengan aset terbesar di Indonesia. (www.kompas.com 4 November 2015, diakses pada 20 November 2016).

Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung merupakan salah satu kantor cabang BRI di Wilayah Jawa Barat yang berlokasi di Jl.Setiabudi No 170 F-G Bandung, sesuai dengan tujuan sebagai bank umum Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung bertugas menyimpan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman. Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung memiliki visi menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia yang unggul. Seperti yang disampaikan oleh Karmandita dan Subudi (2014) perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, adapun menurut Sani (2012) sumberdaya manusia adalah aset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Sani (2012) untuk mewujudkan pelayanan yang optimal maka tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik akan berimplikasi terhadap pelayanan yang baik pula. Pengertian kinerja menurut Hadiyatno (2012) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi dan kecerdasan emosional. Seperti yang dikemukakan pada penelitian Wahyuddin (2016) diketahui secara simultan variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Ony (2016) pada Administrasi Perkantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang bahwa variabel kompetensi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua faktor tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan kompetensi dan kinerja telah dibuktikan oleh beberapa ahli, salah satunya yang dilakukan Spencer dalam Moehriyono (2014:10) menyatakan hubungan antara kompetensi dengan kinerja relevansinya ada dan sangat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Karmandita dan Subudi (2014) pun menyatakan bahwa ada pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi akan lebih percaya diri sehingga tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil *pilot study* yang dilakukan kepada 10 responden dapat diketahui bahwa tingkat kompetensi pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung memiliki aspek motif dan watak lebih rendah dibandingkan aspek lainnya dengan pencapaian presentase di bawah 60%.

Adapun variabel kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional pegawai. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dibuktikan, salah satunya Kuswandi dkk (2012) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Akbaribooreng dkk (2015) siswa di Sekolah Tinggi Menengah Atas Zabol yang menyatakan variabel kecerdasan emosional secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan emosional pegawai berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai agar mencapai suatu sasaran dan tujuan sebuah perusahaan. Senada dengan ungkapan Wicaksono dkk (2015) yang menyatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosi dan kinerja sangat kuat positif. Artinya, semakin ditingkatkan kecerdasan emosi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *pilot study* yang dilakukan kepada 10 orang responden mengenai kecerdasan emosional pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung mengenai setiap aspek diketahui aspek mengelola emosi memiliki presentase tertinggi karena berada di atas 50%, sedangkan aspek mengenali emosi sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dikategorikan rendah karena berada di bawah 50%. Sehingga dapat disimpulkan dimana kecerdasan emosional karyawan BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan latar belakang fenomena, penelitian dan data-data yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional maka dapat diambil beberapa rumusan masalah yang diantaranya adalah :

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?
2. Bagaimana kecerdasan emosional pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016:11) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi menurut Robbins dan Judge (2014:5) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi yang bertujuan untuk penerapan pengetahuan demi meningkatkan efektivitas organisasi.

2.3 Kompetensi

Menurut Barbazette dalam Priansa (2016:254) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan apa yang dilakukan oleh pegawai, dan perilaku mereka yang diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerja efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan.

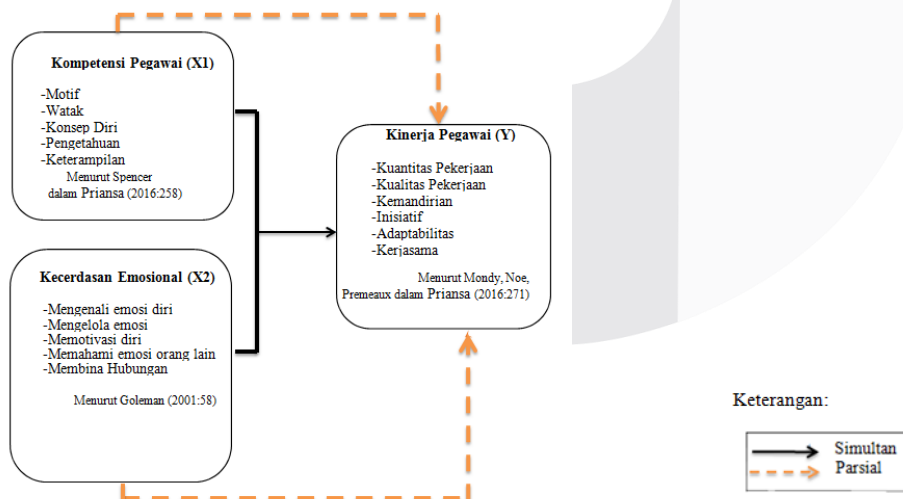
2.4 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan antara lain memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, mampu berempati pada orang lain.

2.5 Kinerja

Menurut Priansa (2016:269) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teoritis, dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₀₁: Tidak terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai
H₁ : Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai
2. H₀₂: Tidak terdapat pengaruh Positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai
H₂ : Terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai
3. H₀ : $X_1, X_2, = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung
H₃ : $X_1, X_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan deskriptif. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada 40 pegawai bagian staff di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen pertanyaan kuesioner baik dari segi validitas maupun reliabilitas dilakukan terhadap 40 responden. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah valid, dimana nilai korelasinya lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,312 Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, di mana nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi 0,858, kecerdasan emosional 0,842, dan kinerja pegawai 0,793.

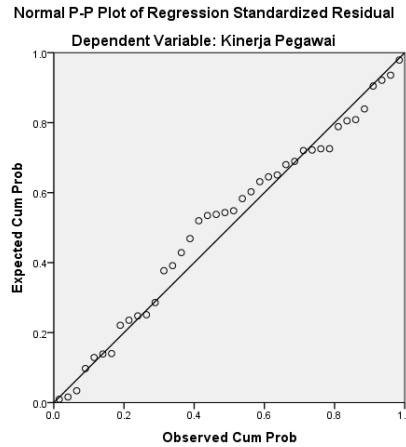
4.2 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.1 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59098137
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.069
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 ^c

Sumber: output SPSS 23

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,149 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dengan demikian maka estimator model yang akan diperoleh menjadi unbiased atau akan menjadi mendekati nilai yang sebenarnya dipopulasi.



Gambar 4.1
 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: output SPSS 23

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik (data residu) menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang akan dibentuk, memiliki residu yang berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

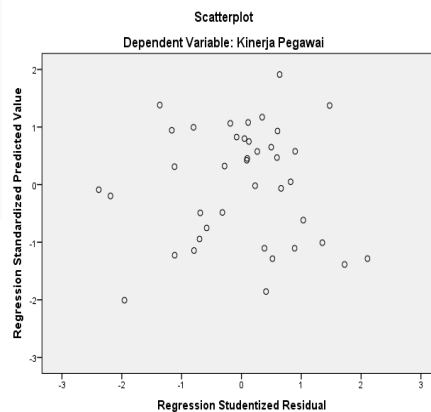
Tabel 4.2
 Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.585	1.711
Kecerdasan Emosional	.585	1.711

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: output SPSS 23

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance value pada variabel kompetensi dan kecerdasan emosional sebesar 0.585, kedua variabel independent tersebut memiliki nilai tolerance diatas batas yang ditetapkan yaitu 0.1, selain itu diketahui pula nilai VIF pada kompetensi dan kecerdasan emosional sebesar 1.711 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF di bawah batas yang telah ditetapkan yaitu sebesar 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel bebas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: output SPSS 23

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedastisitas karena pada gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya sama atau

konstan. Sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas atau adanya homoskedastisitas sudah terpenuhi untuk persamaan regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.3 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.820

Sumber: output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa $DW = 1.820$ dengan taraf 5% dan $n = 40$ maka diperoleh $dL = 1.391$ dan nilai dU sebesar 1.600, dengan demikian nilai $4-dU (4-1.600) = 2.400$. berdasarkan pengambilan keputusan dinyatakan sebelumnya maka diperoleh $dU (1.600) < DW (1.820) < 4-dU (2.400)$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model. Dengan demikian tidak terjadi hubungan yang kuat antara residual pada model.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Kompetensi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

X_1 = kompetensi

X_2 = kecerdasan emosional

b_1, \dots, b_2 = koefisien regresi

ε = error term

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungann regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.020	3.969	
Kompetensi	.368	.091	.511
Kecerdasan Emosional	.307	.101	.381

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: output SPSS 23

Berdasarkan *output* tabel 4.4 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.020 + 0.368(X_1) + 0.307(X_2)$$

Persamaan dari analisis regresi berganda yang tersaji di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3.020 menu njukan rata-rata skor kinerja pegawai jika skor kompetensi dan kecerdasan emosional bernilai nol.
- Koefisien regresi untuk variabel kompetensi pegawai (X_1) adalah 0.368 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada variabel kompetensi pegawai sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja pegawai diprediksikan akan meningkat sebesar 0.368 satuan. Dapat dikatakan apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) adalah 0.307 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel kecerdasan emosional sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai diprediksikan akan meningkat sebesar 0.307 satuan.

Dapat dikatakan apabila kompetensi ditingkatkan maka kecerdasan emosional pegawai meningkat.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.876	2	483.938	35.604	.000 ^b
	Residual	502.911	37	13.592		
	Total	1470.786	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: output SPSS 23

Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35.604 > 3.252$), selain itu diperoleh hasil nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinannya ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa regresi berarti, sehingga dapat disimpulkan kompetensi pegawai dan kecerdasan emosional memiliki tingkat keberartian terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.020	3.969	.761	.451
Kompetensi	.368	.091	4.065	.000
Kecerdasan Emosional	.307	.101	3.034	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (v) = $n - (k + 1) = 40 - (2 + 1) = 37$ didapati nilai t_{tabel} dari nilai tabel distribusi t dua pihak sebesar 2.026. Untuk memudahkan memahami kriteria pengujian, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dibandingkan.

Berdasarkan tabel 4.6 untuk variabel pertama yaitu kompetensi pegawai diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $4.065 > 2.026$ selain itu diketahui p-value (0.000) < 0.05 sehingga H_1 diterima yang artinya bahwa secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula.

Untuk variabel kedua yaitu kecerdasan emosional pegawai diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $3.034 > 2.026$ selain itu diketahui p-value (0.004) < 0.05 sehingga H_1 diterima yang artinya bahwa secara parsial kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.640	3.68676	1.820

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: output SPSS 23

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang terdiri dari kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar $(1-R^2) = 34,2\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung memperoleh presentase rata-rata skor sebesar 75,8% sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung sudah memiliki kompetensi yang tinggi di dalam dirinya masing-masing.
2. Kecerdasan emosional pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung memperoleh presentase rata-rata skor sebesar 74% sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung sudah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi di dalam dirinya masing-masing.
3. Kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung memperoleh presentase rata-rata skor sebesar 73,6% sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung sudah memiliki kinerja yang tinggi di dalam dirinya masing-masing.
4. Berdasarkan uji t kompetensi pegawai memperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $4.065 > 2.026$ selain itu diketahui p-value $(0.000) < 0.05$ artinya bahwa secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula.
5. Berdasarkan uji t kecerdasan emosional memperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $3.034 > 2.026$ selain itu diketahui p-value $(0.004) < 0.05$ artinya bahwa secara parsial kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan berdampak pada potensi kinerja pegawai yang semakin tinggi pula.
6. Berdasarkan uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35.604 > 3.252$), selain itu diperoleh hasil nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinannya $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan kecerdasan emosional memiliki tingkat keberartian terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai dan kecedasan emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hal ini perlu dilakukan sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan atau penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan juga dapat menambah subjek penelitian, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan dapat mewakili seluruh populasi pada instansi yang bersangkutan.
3. Pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik analisis lain dalam penelitian selanjutnya seperti *path analysis*, yang bertujuan meneangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variable bebas dengan seperangkat variable terikat (Sanusi, 2011;156), yang dapat mendukung dalam

menganalisis hasil penelitian. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat dilihat dari berbagai sudut pandang sehingga dapat berguna bagi yang membutuhkannya.

5.2.2 Aspek Praktis

1. Pihak manajemen sumberdaya manusia sebaiknya dapat memfasilitasi pegawainya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan terutama berkaitan dengan pengembangan kepribadian sehingga memunculkan sikap atau perilaku yang lebih baik khususnya dalam meningkatkan konsistensi pegawai dalam bekerja sehingga kompetensi pegawai semakin baik dan akan berdampak pada kinerja yang semakin baik pula.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan konseling untuk memberikan pemahaman mengenai kecerdasan emosional baik untuk dirinya sendiri maupun dalam memahami konsisi emosional orang lain. Selain itu juga memfasilitasi karyawan untuk dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya dengan melakukan *up grading* sehingga terjalin komunikasi yang baik yang dapat membantu pegawai dalam memahami karakteristik rekan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbaribooreng, Mohammad., Hosseini, Seyed Mahdi., Zangouei, Asad Allah., & Ramroodi, Masoud. 2015. *Relating Emotional Intelligent and Social Competence to Academic Performance in high school students*. International Jurnal of Educational and Psychological Researches (Vol. 1 Issue 2 April 2015).
- [2] Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Hadiyatno, Dikdik. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balik Papan*. Jurnal Unipdu. (Vol. 1 No.2)
- [4] Hanafi, Agustina & Ony, Johan Gunady. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (Vol. 14 No. 1).
- [5] Karmandita, Ngurah Gusti & Subudi, Made. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Pendidikan (Vol. 3. No. 4)
- [6] Kompas. 2015. *Laporan Perekonomian dan Perbankan Tahun*. [online]. www.kompas.com/. [20 November 2016].
- [7] Kuswandi, Maryana., Mulyadi, Dedi., & Sulaeman, Eman. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen (Vol. 10 No. 1).
- [8] Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan kedua. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- [9] Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational behavior)*. Edisi enam belas. Jakarta : Salemba.
- [11] Sani, Achmad. 2012. *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Vol. 7 No. 1).
- [12] Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [14] Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [15] Undang Undang No 7 tahun 1992 tentang Perbankan
- [16] Wahyuddin, Wawan. 2016. *The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligent, and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten*. Canadian Center of Science and Education (Vol. 6 No.1, January 2016).

- [17] Wicaksono, Teguh., Alfiani, M., & Kurniaty. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas M A B Banjarmasin)*. Al-Kalam Jurnal Komunikasi Bisnis, dan Manajemen (Vol.2, No. 1).

