

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

Tinjauan teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yang saling berhubungan yakni Kompetensi dan Kecerdasan Emosional sebagai variabel terikat (dependen), serta Kinerja pegawai sebagai variabel bebas (independent).

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Untuk lebih menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian. Menurut Irham Fahmi (2016) manajemen sumber daya

manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar yaitu mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam memperkerjakan pegawainya agar dapat tercapai tujuan perusahaanya. Perdayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan penyalagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dari pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Daryanto (2015) kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan baik. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

## b. Karakteristik kompetensi

Spencer dan spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang berbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang akan mempengaruhi kinerja individual pegawai yaitu:

- 1) Motif (motives), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan Oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkan dalam bentuk tindakan. Marshall (2003) juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Watak (traits) yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003) yang mengatakan watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.
- 3) Konsep diri (self-concept), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena

yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2003) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya.

- 4) Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan fisik atau mental. Dale (2003) mengatakan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

#### c. Jenis-jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut Moehariono (2014) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya:

- 1) Kompetensi Individu: Kompetensi individu terdiri dari dua kategori: kompetensi ambang atau kompetensi minimum, yang merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki seseorang, seperti kemampuan dasar seperti membaca atau menulis, dan kompetensi diferensiasi, yang merupakan kompetensi yang membedakan seseorang yang berkinerja baik

atau buruk dari pegawai lainnya, misalnya seseorang yang sangat termotivasi biasanya melakukan hal-hal yang mereka inginkan.

- 2) Kompetensi jabatan Kompetensi jabatan (job competency) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon pegawai atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang akan mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (matching) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi organisasi Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha pegawai, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat distinctive and spesific untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawan itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta competenc

based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi.

#### d. Faktor Kompetensi

##### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

##### 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

##### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman, pengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyediakan masalah, dan sebagainya

##### 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi inisiatif.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.



- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi, visi-misi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada tentang beberapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan perkembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### e. Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut menurut (Moeheriono, 2009)

- 1) Keterampilan menjalankan tugas, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar kerja.
- 2) Keterampilan mengelola tugas, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- 3) Keterampilan mengambil tindakan, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam

pekerjaan.

- 4) Keterampilan bekerja sama, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) Keterampilan beradaptasi, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

### 3. Kecerdasan Emosional

#### a. Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik.

Konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan Anda untuk mengenali dan mengelola perasaan Anda sendiri, yang memungkinkan Anda untuk mengidentifikasi dan mengelola perasaan Anda sendiri, sehingga Anda dapat membangun lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah faktor penting dalam kinerja pegawai.

Menurut Wibowo (2014) kecerdasan emosional adalah menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif, energy, dan emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Patton (2002) kecerdasan emosional adalah emosi secara efektif

untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Menurut Goleman (2002) kecerdasan emosional adalah kemampuan yang mencakup mengendalikan diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri dan orang lain.

b. Karakteristik kecerdasan emosional

Patricia Patton dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan ada 8 karakteristik kecerdasan emosional yang perlu dimiliki:

- 1) Kesabaran
- 2) Keefektivan
- 3) Pengendalian dorongan
- 4) Paradigma
- 5) Ketetapan hati
- 6) Pusat jiwa
- 7) Tempramen
- 8) Kelengkapan

### c. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Ahli-ahli psikologi Stenberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Salovey dan Mayer dalam (Goleman, 2007) adalah sebagai berikut:

#### 1) Mengenal emosi diri

Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu dan mampu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

#### 2) Mengelola emosi

Keahlian yang bergantung pada kesadaran diri adalah menangani perasaan seseorang sehingga mereka dapat diungkapkan dengan tepat. Kemampuan ini termasuk kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan serta konsekuensi yang ditimbulkannya. Selain itu, kemampuan ini juga mencakup kemampuan untuk bangkit dari perasaan yang menekan.

#### 3) Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi.

#### 4) Mengenal emosi orang lain

Empati bukan hanya mengetahui pikiran saja melainkan perasaan orang

lain

#### 5) Membina hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar bergantung pada kemampuan untuk mengelola perasaan orang lain, ini adalah kemampuan yang membantu Anda menjadi terkenal, menjadi pemimpin, dan berhasil dalam hidup Anda.

#### d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kecerdasan emosional seseorang yakni Goleman (2006).

##### 1) Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi saat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh: anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan-perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah

tingkah laku yang negative.

## 2) Lingkungan Non keluarga

Lingkungan ini adalah lingkungan masyarakat atau pendidikan kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik atau mental pembelajaran ini dilakukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai kondisi orang lain.

### e. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan yaitu:

#### 1) Kesadaran diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul, ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

#### 2) Pengaturan diri

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.

#### 3) Motivasi

Kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki kemampuan ini

cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya.

4) Mengenal emosi orang lain

Kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.

5) Keterampilan sosial

Keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

#### 4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut para ahli, kinerja dapat didefinisikan sebagai:

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara khusus dan kuantitas yang dicapai atas pelaksanaannya tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau suatu kelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral serta etika.

Dari teori-teori yang diketahui diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan. pegawai yang berkemampuan baik berarti memiliki kemampuan potensi dan pendidikan yang baik. pegawai tersebut berlatar belakang pendidikan memadai, sehingga dapat menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.
- 2) Faktor Motivasi Faktor ini terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. pegawai yang bersifat positif terhadap kondisi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Dimensi kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017) dimensi kinerja



Pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja memiliki lima indikator yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kerja harus dilakukan

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai

3) Umpa Baik

Merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpa baik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Judul peneliti dan tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Pengaruh kompetensi kerja, kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PERUM BULOG DRIVRE SULUT DAN GORONTALO (2020)	X1: Kompetensi X2: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja pegawai	Linear Berganda	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja dan kecerdasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel keterlibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pt. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Kota Waringin Barat) (2019)	X1: Kompetensi Komunikasi X2: Kecerdasan Emosional X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Penelitian bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi

				dengan kinerja pegawai
3	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah 1 Medan (2020)	X1: Kompetensi X2: Pelatihan Y: Kinerja	Kuantitas	Penelitian secara bersamaan menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep (2019)	X1: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif dan analisis statistik	Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dakopemear (2020)	X1: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja Pegawai	Sensus	Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan kerja terhadap kinerja	X1: Kecerdasan Emosional	Sensus	Menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif

	pegawai pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (2022)	X2: Pelatihan Kerja		dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) pabrik Gula Bone Aresoe Kabupaten Bone (2022)	X1: Kompetensi X2: Kecerdasan Emosional X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Sampling	Penelitian ini sebagai variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT Arganet multicitra siberkom (2018)	X1: Kecerdasan emosional X2: Kompetensi X3: Kompensasi Y: Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Kecerdasan Emosional, kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

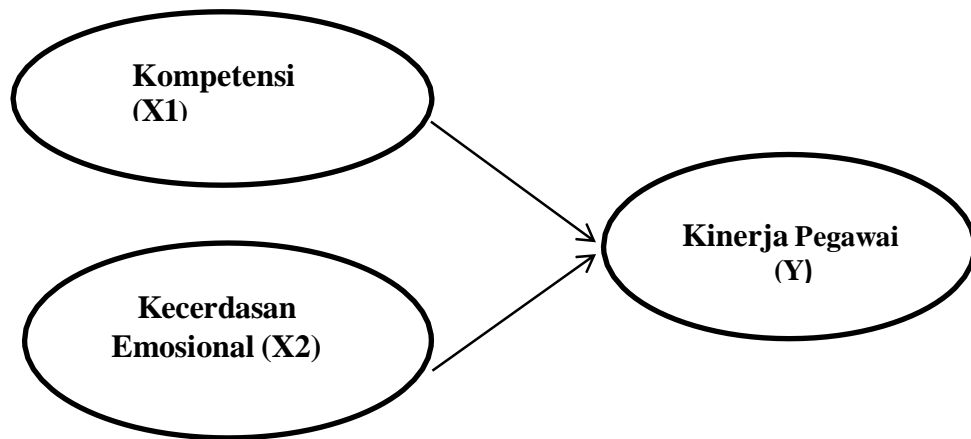
### C. Kerangka Konseptual

Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah hal yang penting dan berdampak besar dalam lingkungan kerja.

Kompetensi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Disisi lain, kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat, serta untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Di samping itu, Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi dengan baik, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Mereka juga cenderung lebih mampu berempati dan memahami perasaan rekan kerja, yang dapat meningkatkan kolaborasi tim dan memperkuat hubungan di tempat kerja.

Oleh karena itu, kombinasi dari kompetensi dan kecerdasan emosional yang tinggi dapat memiliki dampak positif yang besar pada kinerja pegawai. pegawai yang memiliki kedua aspek ini dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan, membantu mencapai tujuan perusahaan, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Pada penelitian tersebut diharapkan kompetensi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 1: Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar