PENINGKATAN KINERJA MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN (STUDI PADA DIVISI LABORATORIUM KOMPUTER UNIKOM)

Performance Improvement Through Emotional Intelligence, Competence And Employee Motivation (Study Of Unikom's Lab Division)

Oleh :

Khalil Azmi Efendi [1] Umi Narimawati [2]

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jalan .Dipatiukur No 112-116, Bandung, Indonesia

khalilazmi78@gmail.com [1] dyanumi27@gmail.com [2]

Abstract*: The purpose of this study is to determine the improvement of employee performance through emotional intelligence, competence and motivation. The fact that occurred in the Division of Computer Laboratory (UNIKOM) there are still some employees who have not been able to control their emotions, and also the ability of employees is still not maximized maximally by the university, and employees are not given the power to act in doing their work. This study uses multiple regression analysis methods, descriptive and verivicative. Descriptive analysis is used to determine emotional intelligence, competence, motivation and employee performance, while in verivicative analysis is used to determine the increase in employee performance is influenced by emotional intelligence, increased employee performance is influenced by competence, employee performance is influenced by motivation. The results of this study indicate that emotional intelligence, competence, motivation and employee performance are in the Good category, improving employee performance is positively influenced by emotional intelligence, improving employee performance is positively influenced by competence, employee performance is influenced positively by motivation. From these results, it can be seen that the variables examined are already good, but there are several indicators that have a good enough score that causes good performance to be less than optimal due to several indicators that must be improved which will impact on performance. like the ability of employees who must continue to be improved through training and training, because of this globalization, everything keeps changing, employees are good at realizing the strengths and weaknesses that they have but being indifferent to each employee so they need a briefing before doing work so that the establishment of social skills between employees, and also the employees are not given the power to act in doing their work this is what the university should pay attention to in order to give freedom of speech and do things so that employees feel they have a responsibility in doing their work.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Competence, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakaan modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuaan organisasi. Menurut Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa "Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal". .

Sebagai mana kita tahu universitas komputer Indonesia mempunyai visi dan misi menjadi universitas terkemuka dibidang teknologi informas i & komunikasi, berwawasan global, berjiwa entrepreneeur dan menjadi pusat unggulan dibidang Ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung pembanguna nasional https://www.unikom.ac.id/.

Dan untuk mencapai visi misi dan tujuan itu semua unikom harus memiliki sarana, prasaran dan tenaga sumber daya manusia untuk menunjang itu semua. Salah satunya adalah karyawan dibagian atau divisi teknologi seperti karyawan di bagian – bagian Laboratorium Komputer agar teknologi dibidang komputer tidak tertinggal. Yang dimana kita tahu di era globalisasi ini alat – alat dan teknologi sudah sangat sering berubah – ubah.

Dibalik itu semua kecerdasan emosional sangat berpengaruh untuk pencapaiaan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Maryana Kuswandi Jaya (2012 : 1038) menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis"..

Kompetensi juga diperlukan dan sangat berpengaruh kepada peningkatan kinerja dan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana di era globalisasi ini teknologi dan cara kerja oraganisasi yang sangat cepat berubah ubah. Hal ini menuntut para karyawan agar bisa cepat beradaptasi dalam perubahan - perubahan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bersaing di era globalisasi ini. "Kompetensi SDM dikatakan satu set karakteristik yang berkontribusi terhadap SDM yang efektif, memungkinkan kinerja organisasi untuk melaksanakannya strategi bisnis di pasar yang kompetitif" (Hameed Al-Taee, 2012).

Motivasi juga sangat penting bagi para karyawan yang dimana kita tahu kebanyakan karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu. Jika karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dan memajukan perusahan akan berdampak pada penurunan kinerja karena tidak adanya motivasi atau tujuan yang dipunyai karyawan. Yualina Riastuti Partiwi (2012 : 57) dalam Ridwan Isya Luthfi (2014 : 02) Mengatakan bahwa "Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, tetapi bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhirnya tidak akan memuaskan".

Rumusan Masalah

Berdasarkaan latar belakang penelitiaan yang telah diuraikaan, penulis dapat merumuskaan permasalahan yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
2. Apakah Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
3. Apakah Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
4. Apakah Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM)

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
2. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
3. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).
4. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosioal

Daniel Goleman dalam Agustina Hanafi (2016 : 137) menguraikan "kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, mampu mengelola emosi, mampu memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain". Sedangkan Stephen P.Robin berpendapat (2008:151) dalam Paisal (2010:103), "bahwa "kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya".

Indikator –indikator Kecerdasan Emosional yang digunakan Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional sumber daya manusia di perusahaan itu baik atau tidak baik mengacu kepada pendapat Goleman (2005:513) dalam Rani Setya Ningrum (2016 : 213) mengelompokan 5 ukuran indikator untuk mengukur kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, yaitu:

1. kesadaran diiri.
2. pengaturan diri.
3. motiivasi.
4. empati.
5. ketrampilan sosial.

Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) dalam A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016) bahwa "kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan". Sedangkan Menurut Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 258) "mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual".

Adapun beberapa konsep kompetensi menurut Gordon dalam A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016) yang mengemukakan bahwa indikator yang terdapat dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuaan,
2. Pemahamaan,
3. Kemampuaan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minnat

Motivasi Karyawan

Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjannya". Sedangkan menurut *Robbins* dan *Judge* (2007:325) dalam Faitullah (2014 : 281) "Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan".

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable motivasi ini adalah Menurut Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03) :

1. Penghargaan Diiri.
2. Kekuasaan Kerja.
3. Keamanan Kerja.

Kinerja

Stephen P. Robbins, (2006:26) dalam Agustina hanafi (2016 : 137)**"**Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya". Sedangkan menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) dalam faitullah (2014 : 300) "kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan".

Adapun indikator penilaiaan kinerja karyawan menurut Stephen P. Robbins (2006:260) dalam Agustina hanafi (2016 : 137) :

1. Hasiil Kerja.
2. Kualitas Keerja.
3. Kuntitas Kerja.
4. Dapat Dicapai.
5. Waktu.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Sedangkan metode penelitian menurut Sugiyo no (2017 : 2) "pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".Pada penelitian ini, metode yang digunak an adalah metode deskriptif dengan pendekatan k uantitatif dan verifikatif. Sebagi berikut :

1. Moh.Nazir (2014:43) Berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah : "Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran,ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

   Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden yang akan di teliti mengenai peningkatan kinerja melalui kecerdasan emosional, kompetensi, motivasi karyawan.
2. Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

   "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

   Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya pengaruuh dari peningkatan kinerja melalui kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi karyawan.

Sumber Data dan Tenknik Penentuan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017 : 137) data primer sebagai berikut :
"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data"

Penelitian menggunakan data primer apab ila peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti .

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017 : 137) adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder apabila peneliti men gumpulkan informasi dari data yang telah di olah dari pihak lain .

2. Teknik Penentuan Data

- Populasi
  Menurut Narimawati Umi (2008 : 161) "Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".
- Sample
  Menurut Juliansyah noor (2011 : 148) "sample adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sample dan pemahaman tentang sifat atau karakteristikya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi".

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi karyawan divisi laboratorium UNIKOM sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan digunakannya metode pemilihan melalui sample, jadi peneliti mengambil jumlah sample sama dengan jumlah p opulasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 20 ora ng.

RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujiaan Asumsi Klasik
   - Pengujiaan Normalitas
   - Pengujian Multikolinearitas
   - Pengujian Heteroskedastisitas
3. Analisis Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi
5. Pengujian Hipotesis Menggunakan uji – t dengan tingkat signifikansi 5%

HIPOTESIS

H1. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

H1. $\beta \neq 0$, Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

H2. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Kompetensi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

H2. $\beta \neq 0$, Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Kompetensi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

H3. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

H3. $\beta \neq 0$, Terdapat Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Pada Karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti deng an maksud untuk menganalisis hubungan linear a ntara variabel independen dengan variabel depend en. Menurut Umi Narimawati (2008:05) "Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval".

. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan Kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + (\varepsilon)}$$

Kinerja = 10.229 + 0.224*(Kecerdasan emosional) + 0.418*(Kompetensi) + 0.225*(Motivasi) + (ε)

C = 10.229 Menunjukkan jika Kecerdasan emosional, Kompetensi dan Motivasi yang bernilai 0, maka Kineja akan tetap bernilai 10.229.

β_1 = 0.224 Jika adanya pertambahan kecerdasan emosional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.224.

β_2 = 0.418 Jika adanya pertambahan Kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.418

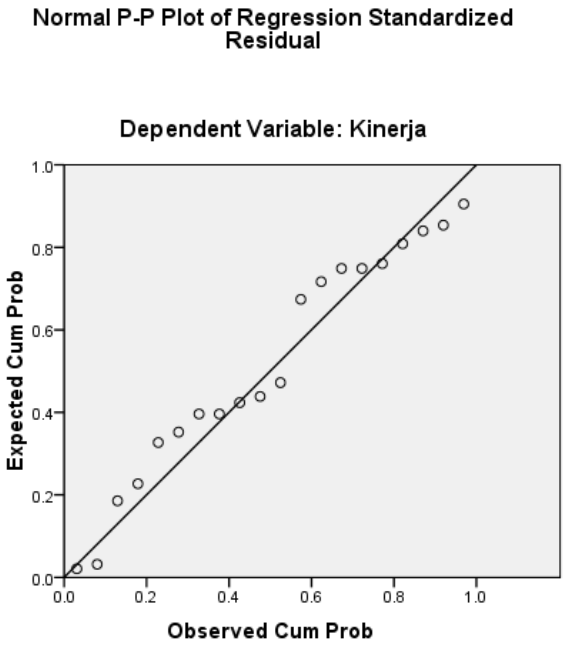
β_3 = *0.225* Jika adanya pertambahan Kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.225.

.ε = Kesalahan Residual

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat data itu layak atau normal untuk di teliti maka dilakukan pengujian normalitas, dan kriteria0acuan0probabilitynya0adalah0lebih0besar0d dari nilai 0,05 (> 5%). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 17.0*, hasil yang di peroleh dari nilai Kolmogorov sebesar 0.839 lebih besar 0.05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa residu dalam model berdistribusi normal, sehingga model atau data yang telah di uji memenuhi kriteria salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi. Dan mengacu kepada gambar grafik *normal probabilit y plot*, dapat0terlihat bahwa data yang akan diola h berdistribusi normal karena data atau titik terse bar di antara garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal .



Gambar *Normal Probability Plot*

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

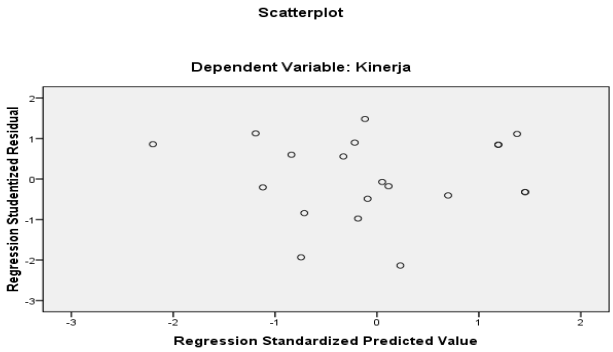
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	.931	1.075
	Kompetensi	.895	1.118
	Motivasi	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variab el bebas pada model regresi. Jika terdapat Mult ikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tida k tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat be sar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pen gujian parsial koefisien regresi,0tidak0ada0ataup un0kalau0ada0sangat0sedikit sekali koefisien reg resi yang signifikan Pada penelitian ini diguna kan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelit ian = 5%)0sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas".

"Kecerdasan emosional, Kompetensi dan Motivasi menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif .

Uji Heteroskedastisitas



Untuk mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas di dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara ni lai prediksi variabel dependen dengan variabel i ndependen. Dari Gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tida k terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan d alam melakukan pengujian.

Analisis Korelasi

Dari pengujian yang telah dilakukan diperole h hasil sebagai berikut:

1. Dari hasil output pengolahan data menggu nakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil korelasi sebesar 0.504 be rdasarkan kriiteria (0.41 – `0.60), korelasi Kecerdasan emosional dengan Kinerja memiliki tingkat keeratan atau korelasi sedang. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau keeratan yang terjadi antara kedua variable yang searah.
2. Dari hasil output pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan hasiil korelasi sebesar 0.768 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Kompetensi dengan Kinerja memiliki tingkat keeratan atau korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang me nunjukkan bahwa adanya hubungan atau k eeratan yang terjadi antara kedua variable yang searah.
3. Dari hasil output pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows*, didapatkan hasil korelasi sebesar 0.690 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) motivasi dengan Kinerja memiliki tingkat keeratan atau korelasi cukup tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau keerata yang terjadi antara kedua variable yang searah.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows*, di dapatkan hasil koefisien determinasi di dapatkan tingkat pengaruh sebesar 0.689 atau 68.9% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kecerdasan emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 31.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah kecerdasan intelektual,pengembangan diri dan lain sebagainya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji variabel bebas apakaah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individu al untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja secara parsial, Kompetensi terhadap Kinerja secara parsial dan Motivasi terhadap Kinerja secara parsial.

Menggunakan Taraf signifikansi menurut Sugiyono (2017) sebesar (a) : 0,05

Kriteria Pengujian :

- "Apabila nilai t hiitung > t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima".
- "Apabila nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak".

Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38
Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.299	5.829		1.767	.096
	Kecerdasan Emosional	.224	.100	.325	2.249	.039
	Kompetensi	.418	.091	.680	4.612	.000
	Motivasi	.225	.112	.317	2.120	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Dari output spss pada tabel 4.38 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan emosional (X_1) sebesar 2.249, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (a ; n-k-1) = 0.05 ; 20 – 2 – 1 = (0.05 ; 17) yaitu 1.740, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.249>1.740) dan sig (0.039< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat peningkatan kinerja melalui kecerdasan emosional di Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM). .

b) Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari output spss pada tabel 4.38 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 4.612, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (a ; n-k-1) = 0.05 ; 20 – 2 – 1 = (0.05 ; 17) yaitu 1.740, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.612>1.740) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat peningkatan kinerja melalui kompetensi di Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM). .

c) Motivasi Terhadap Kinerja

Dari output spss pada tabel 4.38 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 2.120, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (a ; n-k-1) = 0.05 ; 20 – 2 – 1 = (0.05 ; 17) yaitu 1.740,

dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.120>1.740) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat Peningkatan kinerja melalui Motivasi di Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM). .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. **a)** Kecerdasan emosional yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Indikator kesadaran diri memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa karyawan Divisi laboratorium Komputer (UNIKOM) sudah memiliki kesadaran akan kelemahan dan kekurangan yang dimiliki, sedangkan empati memperoleh skor yang paling rendah akan tetapi masih masuk kategori baik, karena pekerjaan di Divisi Labkom menuntut konsentrasi yang tinggi maka pada waktu bekerja karyawan bersikap acuh tak acuh terhadap sekitarnya. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori baik.

   b) Kompetensi karyawan Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM berada pada kategori baik, terdiri dari 6 indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Indikator minat yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik artinya karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM) memiliki inisiatif dalam bekerja yang tinggi, sedangkan indikator kemampuan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup karena masih adanya karyawan yang tidak memakai keahliaanya secara maksimal. Akan tetapi secara umum semua ukuran masuk dalam kategori baik.

   c) Motivasi karyawan Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM berada pada kategori baik, terdiri dari 3 indikator yaitu penghargaan diri. Indikator penghargaan diri yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa pimpinan dan karyawan yang saling menghargai yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan termotivasi untuk memajukan universitas, sedangkan indikator kekuasaan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa masih kurang diberikan kekuasaan dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi secara umum rata – rata semua ukuran indikator masuk dalam kategori baik.

   d) Dari 5 indikator Kinerja, yaitu kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat dicapai, dan waktu. Indikator waktu memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa dalam penyelesaiaan tugas karyawan Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM) tepat waktu, sedangkan indikator kuantitas kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik artinya walaupun dalam penyelesaiaan tugas karyawan Divisi Laboratorium Koputer (UNIKOM) menyelesaikanya tepat waktu akan teapi dalam hal kuantitas atau banyaknya pekerjaan yang di selesaikan masih sedikit. Akan tetapi secara umum ukuran untuk Kinerja masuk ke dalam kategori baik.

2. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja dan memiliki hubungan yang positif yang telah di buktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam Peningkatan Kinerja. Maka jika Kecerdasan Emosional meningkat maka akan berimpact kepada Peningkatan Kinerja Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

3. Secara parsial, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja dan memiliki hubungan positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena Kompetensi memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja. Ketika Kompetensi meningkat maka akan berimpact kepada Peningkatan Kinerja Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

4. Secara parsial, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja dan memiliki hubungan positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup baik dalam Peningkatan Kinerja. Ketika Motivasi meningkat akan berimpact kepada Peningkatan Kinerja Divisi Laboratorium Komputer (UNIKOM).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran dan masukan yang mungkin bermanfaat bagi universitas yaitu sebagi berikut :

1. a) Penerapan Kecerdasan emosional sudah baik pada Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM. Namun dalam hal ini karyawan harus tetap mampu mengontrol emosi terhadap tuntutan pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu karyawan

juga diharapkan lebih mampu melakukan komunikasi dengan rekan kerja untuk menghindari permasalahan yang menimbulkan gesekan dan dapat menumbukan budaya lingkungan kerja yang nyaman. Dan juga Universitas di saran kan mengadakan seminar ESQ agar para karyawan dapat mengendalikan kecerdasan – kecerdasan dalam diri.

b) Kompetensi pada Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM sudah berjalan baik. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh Universitas adalah dengan memberikan beban tugas sesuai dengan kemampuan atau keahlian di bidangnya agar karyawan dapat menggunakan kemampuannya secara maksimal. Dan juga universitas harus memberikan training-training dan pelatihan agar karyawan Divisi Laboratorium Komputer tidak tertinggal oleh teknologi yang sering berubah – ubah di era globalisasi ini.

c) Motivasi pada Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM sudah baik. Tetapi masih ada yang harus di perhatikan oleh Universitas adalah pemenuhan kebutuhan para karyawan seperti jaminan sosial/kepastiaan bekerja di universitas, agar para karyawan termotivasi memajukan instansi yang telah memberikan jaminan kepada karyawan. Dan juga universitas harus memberikan kekuasaan dalam berpendapat agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi menumbuhkan ide-ide untuk memajukan universitas

d) Kinerja yang ada Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM berada pada kondisi baik. Namun adapun yang tetap harus ditetapkan oleh setiap karyawan adalah dengan selalu mengingatkan untuk datang tepat waktu ke kantor karena untuk menjaga citra yang bak kepada instansi. Selain itu diharapkan karyawan pun diharapkan untuk tetap fokus dalam melakukan segala pekerjaan yang dilakukan agar kunatitas/jumlah pekerjaan yang diselesaikan memenuhi kriteria yang ditetapkan.
Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM bisa dibilang baik, pada kondisi ini pihak instansi harus bisa merangkul setiap karyawan dalam mengontrol setiap emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2. Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM bisa dibilang baik, pada kondisi ini pihak instansi harus bisa merangkul setiap karyawan dalam mengontrol setiap emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

3. Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM bisa dibilang baik, pada kondisi ini pihak instansi harus mampu memberikan pelatihan-pelatihan dan training kepada karyawan dalam meningkatkan setiap kinerja yang dilakukan karena hal itu akan berpengaruh pada *image* instansi tersebut.

4. Pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Divisi Laboratorium Komputer UNIKOM bisa dibilang baik, pada kondisi ini pihak instansi harus lebih membangun motivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan untuk mencapai setiap kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal tersebut karyawan akan mendapatkan energy yang lebih untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. Bali.

Agustina Hanafi. 2016. Johan Gunady Ony . *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Rk Charitas*. Univ Sriwijaya Palembang.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. Karmand mitra andalan surabaya).* Jawa Timur.

Eigis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta*. Jakarta.

Faitullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti)*. Lampung.

Gujarati. 2003. *Ekonometri Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Hameed Al-Taee & Dina Fadhil Jihad Alwaely. 2012. *Examining the Relationships Among Human Resources Roles, Professional Competencies and Emotional Intelligence (An Empirical Study).*

Hilda, E. Osisioma, Hope, N. Nzewi & Nnenne, I. Nnabuife. 2016. *Emotinal Intelligence and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State.* Nigeria.

I Gusti Ngurah Karmandita, Made Subudi. 2012 . *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Si Doi Hotel Dan estauran Legian*. Unud Bali.

Juliasyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Lies Indriyanti. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemipinan Dan Organisas*i. Semarang.

Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhdap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT . Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawabarat).* Jawa Barat.

Maryana kuswani jaya, Dedi mulyadi dan Eman sulaiman. 2012,*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyaawan pada Kantor Kementrian Agama*. Kabupaten Karawang.

Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. Jawa Timur.

Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Surabaya.

Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Cetakan ke 26. Bandung : ALFABETA.

Suharsimi Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke 13. Jakarta : Rineka Cipta.

Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Umi narimawati. 2008. Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Universitas Komputer Indonesia. 2018. Tentang Unikom/Sejarah . (https://www.unikom.ac.id/, diakses tanggal 17 April 2018)

Universitas Komputer Indonesia. 2018. Tentang Unikom/Struktur Organisasi. (https://www.unikom.ac.id/, diakses tanggal 20 juli 2018)

Universitas Swasta. 2018. Tentang Universitas Swasta. (https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_swasta/, diakses tanggal 17 mei 2018)