

PENGARUH PENGALAMAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur)

Ridianto ¹

¹⁾Program of Public Administration

¹⁾ Department of Administration Publik, STIA Bengkulu

Email: ¹⁾ ridiantostia29@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2023]

Revised [01 Juli 2023]

Accepted [30 Juli 2023]

KEYWORDS

Experience, Emotional
Intelligence, Employee
erformance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](#)
license



ABSTRAK

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penelitian ini merupakan bersifat deskriptif analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas. pengujian menggunakan SPSS 16.0. Dari hasil penelitian tersebut maka Pengalaman dan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perkembangannya

ABSTRACT

Experience working in similar jobs needs to be considered in the placement of workers. The reality shows that the longer the workforce works, the more experience the workforce has. Emotional intelligence is the ability to recognize one's own feelings and the feelings of others, the ability to motivate oneself and the ability to manage emotions well in oneself and in relationships with others. Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities, such as standard work results, targets or goals or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. This research is descriptive analytic in nature with a cross sectional research design where this research is to study the dynamics of the correlation between independent variables. The test uses SPSS 16.0. From the results of this study, experience and emotional intelligence have a significant effect on their development

PENDAHULUAN

Hariandja 2002: 195 dalam (Noor, 2012), mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Sejalan dengan itu, Tangkilisan (2005: 178), menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya, yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas, yang mana ukuran-ukuran ini akan ditetapkan pada pengukuran kinerja organisasi yang dicapai. Tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut (Noor, 2012).

Faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain yaitu Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja pegawai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67). Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran menurut ada empat ukuran kinerja yang dapat digunakan diantaranya Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan, Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian, serta kerajinan. Sikap meliputi sikap Perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

Penelitian terdahulu oleh (Devi, 2007) terhadap kinerja Pegawai misalnya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol variabel intelegensi, self efficacy dan komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima.

Kinerja Pegawai juga pernah diteliti oleh Luh Aristarini (2008) yaitu Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (5) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial, (6) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan (7) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.

Keadaan yang penulis amati pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompoten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja. Oleh karena itu sangat diperlukan kinerja pegawai dalam pekerjaan, adapun yang mempengaruhi kinerja harus didukung dengan serius

LANDASAN TEORI

Pengalaman

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (experience is the best of teacher). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran Universitas Sumatera Utara produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, 2002:163)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmadi (2004:57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerjaseseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001 : 43) yaitu :

Lama waktu/ masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Selain itu ada menurut Handoko (dalam Tarigan, 2001) ada faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan beberapa. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial . beberapa faktor tersebut adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukanseseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik pekerjaan.

Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pangalaman kerja.

3) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari padayang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Konsep Dasar Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi Budaya Tertentu (Gardner, 2003). Berarti Bahwa seorang yang cerdas adalah seseorang yang mampu memecahkan masalah yang ada di lingkungannya, dimana solusi atas masalah tersebut sangat bermanfaat bagi orang – orang disekitar, yaitu: 1) Kemampuan mengarahkan pikiran dan atau tindakan, 2) Kemampuan mengubah arah tindakan jika tindakan tersebut telah dilakukan, dan 3) kemampuan mengkritik diri sendiri.

Definisi kecerdasan lainnya adalah menurut piaget dalam mayer dan forgas (2001). Menyatakan bahwa “intelligence is what you use when you don't know what to do”, artinya kecerdasan adalah yang kita gunakan pada saat kita tidak tahu apa yang mesti kita lakukan. Artinya bahwa seseorang dikatakan cerdas apabila dapat mengatasi masalah dari kehidupannya. Kecerdasan merupakan adaptasi dengan lingkungan.

Kecerdasan terdiri atas kecerdasan emosional, istilah awal baru dikenal secara luas pertengahan tahun 1900-an dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman “ *Emotional Intelligence*”. Emosional terjadi karena adanya perasaan marah takut, sedih, senang, benci, cinta, antusias, bosan, dan lainnya, karena merupakan respon individu terhadap berbagai peristiwa terjadi. Menurut Goleman (2007) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Salovey dan mayer (2004). Mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, memilih semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Kecerdasan menurut segal (2001) merupakan hubungan pribadi antar pribadi bertanggung jawab atas harga diri , kesadaran diri, kepekaan social dan kemampuan adaptasi.

1. Dimensi Kecerdasan Emosional

Ada beberapa dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional seseorang (Goleman, 2007), Yaitu *Self-Awareness* (SA), *Self Management* (SM) , *Motivation* (MT), *Empathy* (EM), dan *Relationship Management* (RM).

a. *Self Awareness* (SA) (Kesadaran Diri),

Yaitu Kemampuan seseorang untuk menyadari atau mengetahui perasaan dalam dirinya sendiri. Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau dari waktu ke waktu, dan mencermati perasaan yang muncul (Meyer, et al., 2000)

b. *Self Management* (Pengelolaan Diri)

Yaitu kemampuan mengelola atau menangani emosinya sendiri, Maksudnya adalah kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat – akibat yang timbul karena kegagalan dalam keterampilan emosi dasar. Fitriastuti (2013) dalam studinya menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi pada indikator kemampuan mengatur diri sendiri bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

c. *Motivation (MT)*

diartikan sebagai memberi semangat pada diri sendiri (memotivasi diri sendiri atau menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga), yaitu kemampuan untuk mengatur emosi dalam rangka memotivasi dan menguasai diri sendiri. Hal ini diungkapkan dari hasil Boyatzis et al.,(2000) Bahwa Kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya hasil kerja yang tinggi.

d. *Empathy* atau *social awareness* diartikan sebagai rasa empati. Empati sebagai kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar bersosial (Goleman, 2007). Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dilakukan orang atau dikehendaki orang lain.

e. *Relationship Management (Pengelolaan Hubungan)*

Yaitu kemampuan mengelola emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2007). Seni membina hubungan dengan orang lain (Hubungan Sosial) merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain meliputi keterampilan social yang menunjang popularitas, Kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Jadi penelitian ini, dimensi-dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional seseorang yang digunakan adalah dimensi menurut Goleman (2007). Dimensi tersebut adalah Yaitu *Self-Awareness (SA)*, *Self Management (SM)* , *Motivation (MT)*, *Empathy (EM)*, dan *Relationship Management (RM)*.

Kinerja Pegawai

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran (bagi karyawan berarti melakukan perannya di dalam perusahaan).

Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasilkerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008), mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pemahaman diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya, perusahaan dapat mengetahui perkembangan perusahaannya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual menurut Dessler (2008), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas akurasi,tingkat dan bias diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas ; kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu
- 3) Pengetahuan pekerjaan ; keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Bisa diandalkan (keterpercayaan) ; sejauh mana pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas
- 5) Kehadiran (ketersediaan) ; sejauh mana pegawai tepat waktu,mengamati periode istirahat/jam makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
- 6) Kemandirian (kebebasan) ; sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *“performance rating”* atau *“performance appraisal”*. Menurut Munandar penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap penunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Penilaian kinerja menurut Gomes (2003), dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu:

- 1) *Quantity of work*
Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 2) *Quality of work*
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 3) *Creativeness*
Keaslian gagasan-gagasan yang muncul.
- 4) *Cooperation*
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 5) *Dependability*
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran penyelesaian pekerjaan
- 6) *Initiative*
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) *Personal Qualities*
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pengertian di atas, terkandung pengertian bahwa penilaian kinerja sebagai suatu proses yang sistematis adalah terkait dengan adanya kejelasan tujuan, tahap-tahap pelaksanaan, metode serta kurun waktu penilaian kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang dinilai meliputi perilaku yang nampak dalam hal ini mencerminkan hasil kerja yang dapat dilihat dan dapat berwujud sebagai hasil kerja (*performance*), kemampuan (*ability*), dan semangat (*motivation*). Adapun perilaku karyawan yang tak nampak berupa potensi, yakni kemampuan serta kesediaan yang terpendam dalam diri seorang pegawai dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut.

Tujuan Penilaian Kinerja

Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan mengembangkan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers dikutip dalam Laksmi Riani (2011), antara lain bagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seorang pekerja yang merupakan pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14) dalam

Kaswan (2012). Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Pengertian kinerja juga dijelaskan oleh Wibowo (2007:7) yaitu: Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran menurut Mangkunegara(2007:75) ada empat ukuran kinerja yang dapat digunakan diantaranya adalah :

- a. Kualitas Kerja, Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
- b. Kuantitas Kerja, Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- c. Tanggung Jawab, Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
- d. Sikap Karyawan, Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan sertakerja sama.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai/aparatur adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai/aparatur baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya hasil kerja atau keberhasilan kerja yang diberikan melalui penugasan dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai PU (Pekerjaan Umum) Kabupaten Kaur dari segi kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jadi, responden adalah orang atau sekumpulan orang yang menjawab pertanyaan melalui sistem administrasi yang lain, dengan mengisi lembar kuesioner. Penelitian ini merupakan bersifat deskriptif analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas (kompetensi, pengalaman, dan kecerdasan emosional) dan variabel terikat (produktivitas organisasi dan penempatan kerja) dengan cara pendekatan observasional atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*).

Tabel 1. Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur

Jabatan	Jumlah
Bid. Perencanaan	6 orang
Bid. Bina Marga	12 orang
Bid. Pengairan	11 orang
Sekretariat	14 orang
Bid. Cipta Karya	11 orang
Bid. PDAM	7 orang
Team workshop	4 orang
Total	65 orang

Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan cara pengambilan sampel jenuh; seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang responden.

Prosedur Pengambilan Data

prosedur dalam pengambilan data merupakan suatu sistem norma yang harus dipenuhi oleh peneliti saat melakukan aktifitas penelitian yang melibatkan responden (Polit & Hungler, 2005). Berikut ini adalah prosedur pengumpulan data yang dilakukan peneliti:

1. Persiapan
 - a. Meminta ijin kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur
 - b. Pengurusan surat ijin
 - c. Memperbanyak *cheklis* penelitian
 - d. Menyediakan alat tulis
2. Pelaksanaan pengumpulan data
 - a. Menyerahkan surat ijin penelitian yang dikeluarkan oleh pihak institusi pendidikan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur.
 - b. Setelah mendapat ijin, peneliti melakukan orientasi kepada subjek yang akan diteliti dan pendekatan terhadap calon responden untuk menjalin hubungan saling percaya dan memberikan penjelasan pada calon responden mengenai tujuan penelitian, dijelaskan mengenai kerahasiaan data yang diberikan dengan maksud agar respon menjawab yang sejujurnya.

Metode Analisis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner yang akan diberikan kepada sampel penelitian yakni pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur.

1. Teknik Deskripsi Data
 - a. Analisa Univariat

Analisa univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel dependent (Penempatan kerja dan produktivitas organisasi) dan variabel independent (penempatan, kompetensi dan kecerdasan emosional), selanjutnya diinterpretasi secara deskriptif.
 - b. Analisa Bivariat

Analisa yang digunakan untuk melihat hubungan antara variable independent dan dependent melalui program computer (SPSS) .
2. Uji Analisis
 - a. Uji Analisis Validitas

Instrument penelitian yang baik harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2008). Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas terhadap kuesioner yang telah dipersiapkan dilakukan dengan formula *Perason Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) + (\sum y^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah skor X

$\sum y$ = Jumlah skor Y

n = jumlah sampel

Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sesuai dengan yang ada dalam buku Sugiyono (2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali, 2006) skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji

validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk *degree of freedom* dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel.

Tabel 2. Koefisien Uji Validitas Variabel

Variabel	r bar	r tabel	Keterangan
Pengalaman	0.671	0.2014	Valid
Kecerdasan Emosional	0.487	0.2014	Valid
Kinerja	1	0.214	Valid

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa nilai *r* bar untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Validitas konvergen terbukti dengan nilai korelasi lebih besar dari *r* tabel (0.2014). Dapat disimpulkan dari hasil tabel 4.8 semua varibel dinyatakan berkorelasi dengan baik terhadap variabel lain dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dinyatakan reliable apabila jawaban seorang responden terhadap kuisisioner adalah konsisten.

Dari tabel 4.9 diperoleh hasil nilai validitas masing-masing pertanyaan diuji dengan melihat *corrected item – total correlation* masing-masing butir pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai $\alpha > 0.60$.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara normal dan satu. Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untukmemprdiksi variasi variabel dependen (ghozali, 2013).

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.442	.50948

a. Predictors: (Constant), ratax2, ratax1

Dari summary tabel diatas dapat diperoleh nilai *r* adalah 0.460 yang menyatakan bahwa korelasi antara variabel Pengalaman dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum Kabupaten Kaur sebagai variabel dependen dan variabel independen dinyatakan memiliki korelasi yang sedang.

Pembahasan

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel pengalaman dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum Kabupaten kaur.

Hal ini sudah sesuai dengan penelitian terdahulu yang meneliti tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja. Penelitian terdahulu oleh (Devi, 2007) terhadap kinerja Pegawai misalnya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol variabel intelegensi, self efficacy dan komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima.

Terdapat pengartuh yang signifikan antara pengalaman terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kabuoaten kaur, hal ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi,

penataran, pergaulan, dan pengamatan. Dan pengalaman kerja menentukan tingkat kinerja seseorang dalam berorganisasi. Syukur (2001: 83)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji secara empiris tentang pengalaman dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur, maka, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Semua pertanyaan yang didistribusikan untuk 67 responden dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *cornbach alpha* > 0.60. dan valid. Antara variabel x1 x2 terhadap Y dinyatakan berkorelasi sedang, karena nilai korelasi berada lebih dari 0.40.
2. Dari hasil uji hipotesis, didapatkan pengaruh yang signifikan antara pengalaman dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur.
3. Diantara variabel pengalaman dan kecerdasan emosional, variabel, yang terdapat pengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur adalah variabel Kecerdasan emosional.

Saran

Pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Kaur Bengkulu harus selalu bersemangat dalam pekerjaan, pegawai harus menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan kinerja yang baik.

Pegawai harus berkomitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai harus percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus bisa mengontrol emosi pada saat bekerja melayani pelanggan dan emosi saat sesama teman sekerja.

Hendaknya dalam perekrutan pegawai baru, disesuaikan dengan pendidikan dan pengalaman kerja agar kinerja organisasi dan tujuan organisasi tercapai. Pengawasan terhadap pegawai harus perlu ditingkatkan lagi agar mereka dapat memahami dan menjalankan tupoksinya dengan baik.

Studi sekarang hanya menggunakan Pegawai PNS 67 responden Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti seluruh pegawai dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2001. *MSDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, Iss.1, Hal. 1-18.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (2003). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing, Inc.
- Aldag, R.&Resckhe, W. 2003. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization. Diakses pada Tanggal 28 Maret 2016 dari <http://docstoc.com/search/employee-value-added-measuring-discretionary-effort-and-it-is-value-to-the-organization>.
- Bass, B.M, dan Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership And Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1, Hal. 112-121.
- Boyatzis et al. 2000. *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*, *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass
- Buhori, Imam. 2012. *Perpengaruh dominan terhadap kecerdasan emosional karyawan pabrik kelapa sawit Unit Kebun Gunung Bayu PT. Nusantara IV (Persero)*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088>.
- Casmini. 2007. *Emosional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Cooper, D.R. and Schindler, P.S. (2006), *Metode Riset Bisnis*, Volume 1, Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk., Jakarta: McGraw-Hill Irwin.
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Penelitian Kualitatif*,

- Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Penerjemah Achmad Fawaid.
- Davis, K. dan Newstorm, J.W. (2002). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*, Vol. 4, 103-114.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B.J, Anderson, R.E., dan Tatham, R.L.
(2006). *Multivariate data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hameed, A. dan Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 13, Hal. 224-229.
- Hasibuan, M. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Gomes, F. C. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Gardner, H. 2003. *Intelligence Reframed: Multiple Intelligence for 21st Century*. USA: Basic Book.
- Goleman, D. 2007. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Patterson, K.A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Doctoral dissertation, Regent University (UMI No. 3082719).
- Robbins, S. P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Tippey, P.A. (2014). *The relationship among servant leadership, organizational climate, and employee outcomes*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1562269182).
- Salovey, P. & Mayer, M.A. 2004. *Emotional Intelligence*. New York: National Professional Resources, Inc.
- Segal, J. 2000. *Meningkatkan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Citra Aksara
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Uma Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Sendjaya, S. (2003). *Development and validation of Servant Leadership Behavior Scale*. Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable. Retrieved Maret 15, 2016, from [http://www.regent.edu/acad/cls/2003 Servant Leadership Roundtable/Sendjaya.pdf](http://www.regent.edu/acad/cls/2003%20Servant%20Leadership%20Roundtable/Sendjaya.pdf).
- Sendjaya, S., Sarros, J.C., dan Santora, J.C. (2008). *Defining and Measuring Servant Leadership Behavior in Organizations*. *Journal of Management Studies*, Vol. 45, No. 2, Hal. 402-424.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-24. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yukl, Gary. (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Ervianto, dkk. 2004. *Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosi*. Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Andi.
- Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harijanda, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hariwijaya. 2005. *Operation Management 7 th.ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. 2003. *Turnover Processes in a Temporal Context: It's About Time* (online), (www.emeraldinsight.com, diakses 12 Mei 2004) Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work*.
- Nawawi, Hadari. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. UGM Press : Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.