

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENANAMAN MODAL PEMERINTAH KOTA MEDAN

Anggia Sari Lubis¹⁾, Sari Wulandari²⁾
^{1,2}Fakultas Ekonomi, UMN Al-Washliyah
Email: anggiasarilubis@gmail.com

Abstrak

Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan sebagai sebuah badan pemerintah yang terus mendukung kemajuan industry kreatif Kota Medan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi. Konteks pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan kompetensi tinggi, diperlukan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang pegawai. kebutuhan akan pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi mutlak diperlukan. Pentingnya kompetensi sumber daya manusia bagi badan penanaman modal menuntut organisasi untuk menghilangkan ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan. Alternatif solusi yang dapat ditempuh adalah dengan melaksanakan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada badan penanaman modal pemerintah Kota Medan. Untuk menjawab permasalahan ini digunakan teknik analisis regresi berganda yang memberikan gambaran secara deskriptif dari analisis hasil pengolahan data. Penelitian ini menghasilkan jawaban-jawaban atas permasalahan diatas. Untuk mendukung hasil Penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat statistik program SPSS 21 . for windows.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Kompetensi

Abstract

This research discusses about the effect of emotional intelligence on civil servants' competency in the board of invesment of Medan city. The board of invesment of Medan city government is regarded as an official board which continuously sustains the development of creative undustries in Medan city as all civil servants are highly demanded to have high even higher competencies sothey all have position which is suitable with their education background. It is undeniable that emotional intellegency significantly affects to both competency and professionalism of civil servants of Medan city. Commonly, one of the alternative solutions undertaken to increase the competence of civil servants is through civil servant training program. Thus, ihis research would focus on the effect of emotional intelligence on civil servants' competency in the board of invesment of Medan city.. In order to achieve the objective of the research, multiple regression analysis was used to descricbe data analysis found by using SPSS 21 for windows. The finding showed that effect of emotional intelligence is significantly higher than training program on civil servants' competence.

Key words; emotional intelligence, Training, Competence

1. Pendahuluan

Berbagai cara telah dilakukan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan

tentunya tidak terlepas dari tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh Badan Penanaman Modal Pemerintah

Kota Medan di tengah terjadinya krisis keuangan global ialah bagaimana untuk bisa tetap dapat meyakinkan dan memperoleh investor yang akan menanamkan modalnya di Kota Medan untuk dapat meningkatkan gerak laju perekonomian Kota Medan. Tujuan ini dapat dicapai apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh, memiliki performa kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang berkompeten di dalam jabatan dan pekerjaan.

Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan sebagai sebuah badan yang terus mendukung kemajuan industry kreatif Kota Medan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kompetensi tinggi yang mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Karena kompetensi pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dan juga merupakan aset organisasi yang paling bernilai tinggi jika dibandingkan dengan sumber daya lain. Kecerdasan emosional mencerminkan bagaimana pengetahuan diaplikasikan dan dikembangkan sepanjang hidup seorang pegawai. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang pegawai. Konteks pemberdayaan

sumber daya manusia agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan kompetensi tinggi, diperlukan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap pegawai. Seiring dengan meningkatnya peran dan fungsi Badan Penanaman Modal ke depan, maka kebutuhan akan pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi mutlak untuk diperlukan. Pentingnya kompetensi sumber daya manusia bagi badan penanaman modal menuntut pihak organisasi untuk menghilangkan adanya ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan.

Alternatif solusi yang dapat ditempuh adalah dengan terus melaksanakan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat. Persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan ialah para pegawai di dalam organisasi belum memperoleh kesempatan yang sama untuk bisa mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. Kejadian ini mengakibatkan peningkatan kompetensi tidak merata, atau dengan kata lain pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan

kompetensi mereka bagi jabatan yang sedang para pegawai jalani.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada badan penanaman modal pemerintah Kota Medan.

2. Metode

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari menentukan judul penelitian pada bulan April 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medanyang bertempat di jalan Abdul Haris Nasution Pangkalan Masyhur Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang memperoleh penempatan kerja di Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan yang berjumlah 60 orang .

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001) yang dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam

pengambilan sampel (*error term*)

Populasi (N) sebanyak 60 orang pegawai negeri sipil Badan Penanaman Modal dengan asumsi tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,05)^2}$$
$$n = 53 \text{ orang}$$

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *stratified random sampling* . Yaitu proses di mana sampel dibatasi untuk menjadi elemen dari masing-masing segmen (Cooper&Schindler, 2006). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik acak berlapis Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan tidak memiliki sifat homogen, atau karakteristik populasi yang bervariasi. Oleh karena itu teknik penarikan sampel yang digunakan harus melihat perbedaan sifat dari populasi (Prasetyo dan Mifathuljannah, 2007).

Pengambilan sampel dengan metode teknik acak berlapis dilakukan dengan cara proporsional, dan jumlah sampel pada masing-masing satuan kerja ditentukan melalui rumus:

$$\text{Sampel1} = \frac{\text{Populasi 1}}{\text{Total Populasi 1}} \times \text{Total Sampel}$$

Persentase pemilihan responden yang dijadikan sampel diperlihatkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Penentuan Sampel Penelitian

Bidang	Jumlah Sampel	
(Orang)Bidang		
Promosi	19/60 x 53	= 9Bidang
Investasi	39/60 x 53	= 18 Bidang
Keuangan	32/60 x 53	= 15
Bidang		
Tata Usaha	23/60 x 53	= 11
Total	53	

Sumber: Bagian Personalia Badan Penanaman Modal Kota Medan

Tahapan yang dilakukan dalam memilih sampel yang ada pada populasi untuk dijadikan responden penelitian (Prasetyo dan Miftahuljannah, 2007) adalah:

- Menentukan karakteristik atau lapisan atau kelompok populasi
- Menentukan sampel dari setiap lapisan atau kelompok
- Memilih anggota sampel dari setiap lapisan atau kelompok dengan bantuan teknik penarikan sampel acak sederhana.

3. Hasil Dan Pembahasan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan. Dalam hal ini pihak Kantor Badan Penanaman Modal

Pemerintah Kota Medan harus lebih memperhatikan pengelolaan kecerdasan emosional (X1) yang baik bagi setiap pegawai dan memberikan pelatihan (X2) yang berguna bagi peningkatan kompetensi pegawai (Y) agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.473	5.438
Kecerdasan		
Emosional(X1)	.904	.126
Pelatihan(X2)	.092	.119

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan Tabel diatas , maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$= 12.473 + 0,904 X1 + 0,092 X2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai koefisien regresi positif yang artinya kecerdasan emosional dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan

Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kompetensi pegawai negeri sipil

(Y) pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square R Square	Adjusted Error	Std.
1	.744 ^a	.554	.536	4.09472

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Kecerdasan Emosional(X1)

b. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 55,4% variabel kecerdasan emosional (X1) dan pelatihan (X2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kompetensi pegawai negeri sipil (Y) pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan.

Uji Serempak (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis kedua secara serempak dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F
1 Regres- sion Resi -dual	1039.739 838.336	3 50	519.870 16.767	31.006 .000 ^a

Total 1878.075 53

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), kecerdasan emosional(X1)

b. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh bahwa nilai Fhitung (31.006)

lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,18) dan sig. (.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosional dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan (*highsignifcant*).

Ini memberi arti bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan sangat menentukan dalam peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan.

Uji Parsial Uji T) Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model t	Sig.
1 (Constant)	2.275 .027
Kecerdasan emosional(X1)	7.155 .000
Pelatihan(X2)	4.779 .004

a. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai thitung untuk variabel kecerdasan emosional (7,155) lebih besar

dibandingkan nilai t_{tabel} (2,009), atau nilai $sig. t$ untuk variabel kecerdasan emosional (0,000) lebih kecil dari α (0,025). Ini berarti kecerdasan emosional lebih dominan secara parsial terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan. Kecerdasan emosional lebih mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dibanding pelatihan karena dengan adanya pengelolaan kecerdasan emosional yang seorang pegawai dituntut untuk dapat mengelola emosi dan stress dengan baik, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memiliki hasil yang optimal

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah (4,779) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (2,009), atau nilai $sig. t$ untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (0,004) lebih kecil dari α (0,025). Ini berarti pelatihan yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan harus berupaya untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi agar setiap pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

4 . Kesimpulan

1. Secara serempak, Kecerdasan Emosional dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia pada Kantor Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan (*high significant*).
2. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh lebih dominan daripada pelatihan, hal ini karena variabel kecerdasan emosional lebih menentukan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia setiap pegawai.

Daftar Pustaka

- Cooper, Donald R, Pamela Schlinder . 2006. **Metode Riset Bisnis** . Media Global Edukasi: Jakarta
- Goleman. 2001. **The Emotionally Intelligence Workplace**. Josey Bass: San Fransisco.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan pertama. Gramedia Widia Sarana: Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad & Suhardjono. 2003. **Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi**, BPFE: Yogyakarta
- Noe, Raymond A. 2002 . **Employee Training & Development**. Mc Graw Hill : New York
- Mathis, Robert, John H Jackson .2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: SalembaEmpat.

- Moeheriono.2009.**Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi** . .Bogor: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Miftahuljannah. 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif** . Jakarta: Rajawali Press
- Sutrisno, Edy . 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta :Prenada Media Group
- Sugiono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta.Bandung .