

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagaimana Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:  
**Syarifah**  
**(NIM 1961201036)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Progam Studi Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:  
**Syarifah**  
**(NIM 1961201036)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul** : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang

**Disusun Oleh:** Syarifah

**NIM** : 1961201036

**Prodi** : Manajemen

**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Di depan tim penguji

Malang, 16 Mei 2024

Mengetahui & Menyetujui

Kaprodi,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,



(Sinollah, S.Sos., M.AB)

NIDN. 07200557401

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

**TANDA PENGESAHAN**

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM  
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Syarifah  
NIM : 1961201036  
HARI : Rabu  
TANGGAL : 12 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja  
Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang

**DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**



**Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M**  
NIDN. 0721088801



**R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M**  
NIDN. 0721087601



**Sinollah, S.Sos., M.AB**  
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



**Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M**  
NIDN. 0713047901

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2023, pasal 25 ayat yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)

Malang, 24 Juni 2024

Yang menyatakan,



Syarifah

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta saya serta Keluarga yang senantiasa mendoakan saya. Juga kepada Teman-teman seperjuangan saya yang telah membantu skripsi saya baik secara langsung maupun tidak langsung serta Dosen yang sudah membimbing saya selama penulisan Skripsi berlangsung hingga akhir*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## ABSTRAKSI

### **Syarifah. 2023 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang (Pembimbing: Sinollah, S.Sos, M.AB)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang baik persial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan koesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 2022 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial kecerdasan emosional berpengaruh tidak sigfinikan terhadap kinerja karyawan, secara persial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu kondisi tersebut harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan*

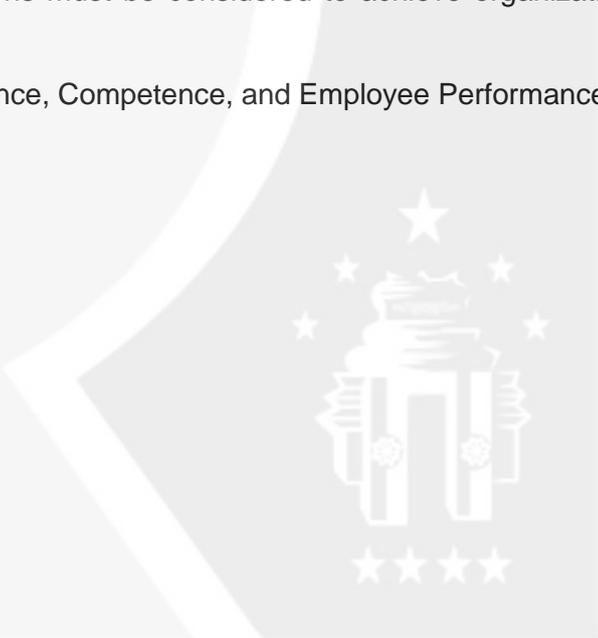


UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

**ABSTRACT****Syarifah. 2023 The Effect of Emotional Intelligence and Competency on Employee Performance Case Study at the Malang District Transportation Office (Supervisor: Sinollah, S.Sos, M.AB)**

This study aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence and competence on employee performance at the Malang Regency Transportation Office both persial and simultaneous. The sample used in this study was 53 people. Data collection techniques used in this study are observation, documentation and questionnaire. This research uses a Quantitative approach. The data analysis technique used in this study is Multiple linear regression data analysis using the SPSS program version 2022 for windows. . The results of this study show that persial emotional intelligence has a significant effect on employee performance, perquially competence does not have a significant effect on employee performance, simultaneously emotional intelligence and competence have a significant effect on employee performance. For this reason, these conditions must be considered to achieve organizational goals effectively and efficiently.

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



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

Tujuan penulisan skripsi ini merupakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs KH. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M. Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan proposal skripsi ini.

5. RM Mahrus Alie, S.Sos., M.M. dan Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan setelah penulisan skripsi ini selesai.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Bapak dan Ibu tercinta atas dorongan yang kuat, Motivasi dan dukungan, baik material maupun spiritual kepada ananda hingga saat ini. Ananda juga berterima kasih atas kebijaksanaan yang telah diberikan, dan doa-doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca

Malang, 18 Mei 2024

Syarifah

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINIALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Kajian Empiris.....	7
2.2. Kajian Teoritis.....	12
2.2.1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
c. Indikator Kinerja .....	15
d. Manfaat dari Penilaian Kinerja.....	15
2.2.2. Kecerdasan Emosional.....	16
a. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	17
c. Indikator Kecerdasan Emosional .....	18
d. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3. Kompetensi .....	21
a. Pengertian Kompetensi .....	21
b. Jenis Kompetensi.....	22
c. Tipe Kompetensi .....	22
d. Tujuan Kompetensi .....	23
e. Teori Kompetensi .....	25
f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	25
g. Indikator Kompetensi .....	27
h. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan .....	28
2.2.4. Model Konsep .....	29
2.2.5. Model Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1. Rancangan Penelitian.....	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.1. Lokasi Penelitian .....	32
3.2.2. Waktu Penelitian.....	33
3.3. Variable Penelitian dan Pengukurannya .....	33
3.4. Populasi Dan Sampel .....	36
3.4.1. Populasi .....	36
3.4.2. Sampel.....	36
3.5. Sumber Data .....	37
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	38

3.6.1.	Kuesioner .....	38
3.6.2.	Observasi .....	39
3.7.	Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1.	Analisis Deskriptif .....	40
3.7.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
3.7.3.	Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis .....	41
3.7.4.	Uji Asumsi Klasik .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>46</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	46
4.1.1.	Profil Dinas Perhubungan Kabupaten Malang .....	46
4.1.2.	Karakteristik Responden .....	47
4.1.3.	Deskripsi Data Penelitian .....	49
4.1.3.1.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	50
4.2.	Analisis Data .....	55
4.2.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik .....	58
4.2.3.	Uji Analisis Linear Berganda .....	62
4.2.4.	Uji Hipotesis .....	64
4.2.4.1.	Secara Parsial Uji t .....	64
4.2.4.2.	Uji F (Simultan) .....	64
4.2.4.3.	Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	65
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
4.3.1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.3.2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.3.3.	Pengaruh Kecerdasan Emosional X1 dan Kompetensi X2 terhadap Kinerja Y .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>71</b>
5.1.	Kesimpulan .....	71
5.2.	Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>72</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>76</b>

UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## DAFTAR GAMBAR

### GAMBAR KETERANGAN

	Hal
1. Model Konsep Penelitian.....	30
2. Model Hipotesis Penelitian.....	30
3. Grafik P Plot.....	59
4. Scatterplot.....	62



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

TABEL KETERANGAN	Hal
1. Perbandingan Penelitian .....	7
2. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian .....	35
3. Skala Likert .....	39
4. Jenis Kelamin Respdnen.....	48
5. Usia Responden .....	48
6. Tahun Masa Bekerja Responden .....	49
7. Statistik Deskriptif .....	50
8. Kuesioner Kecerdasan Emosional.....	51
9. Kuesioner Kompetensi .....	53
10. Kuesioner Kinerja Karyawan .....	54
11. Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	56
12. Uji Validitas Kompetensi.....	57
13. Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	57
14. Uji Reabilitas .....	58
15. Uji One Sample Kolmogrov-Smrinov Test .....	60
16. Uji Multikolineritas .....	61
17. Hasil Regresi Linear Berganda.....	63
18. Uji Determinasi F.....	65
19. Uji Koefisien Determinasi .....	65



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan public yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan atau kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik. Ardana (2012) mengatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Sumber daya memiliki pengaruh dan pendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari seluruh kegiatan atau proses mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

(Sinambela, 2018). Kinerja adalah akibat dari pekerjaan atau perilaku yang telah diselesaikan dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja adalah istilah keseluruhan yang dipakai untuk semua atau sebagian kegiatan atau pelaksanaan suatu perkumpulan dalam suatu periode berdasarkan efektivitas, kewajiban atau tanggung jawab pengurus atau semacamnya (Rival, 2014). Dari sekian banyak factor yang mempengaruhi kinerja, maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah kompetensi pegawai dalam menunjang kegiatan dan tujuan organisasi, hal ini sependapat dengan Suparno (2005) menyatakan mengenai pentingnya kompetensi sebagai berikut: kompetensi megandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Selain kompetensi faktor penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional, Goleman (2009) mengatakan bahwa kinerja yang optimal dapat didukung oleh kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stres agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan berempati.

Kecerdasan emosional dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Mulyasari, 2018). Emosi pada dasarnya merupakan sebuah perasaan yang dimiliki oleh setiap manusia. Oleh karena itu, emosi merupakan bagian dari sumber daya manusia yang sangat penting. untuk mengelola emosi tersebut dengan maksimal dibutuhkan sebuah formula yang sering disebut dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2007) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali emosi dalam diri sendiri dan diri orang lain secara efektif dapat mengendalikan emosi tersebut

dengan baik. Individu dengan keterampilan sosial yang baik akan mampu berorganisasi dengan baik akan mampu bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama (Goleman, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi *et.al* (2022) Mulyasari (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, faktor penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut (Wibowo, 2015). Boulter, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018), Krisnawati *et. al* (2021), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dinas perhubungan secara umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan. Dinas perhubungan juga berkedudukan dibawah tanggung jawab bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Perhubungan memiliki tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan, meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), sub urusan pelayaran, sub kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekomentrasi sampai dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perhubungan tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam rangka mencapai

tujuan instansi. Oleh karena itu manajemen perlu memberikan nilai positif dari kompetensi yang dimiliki karyawan dan memperhatikan kecerdasan emosional agar kinerja karyawan tidak menurun. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, menunjukkan bahwa kurangnya memperhatikan kecerdasan emosionalnya, yang ditandai dengan kurang kemampuan mengelola emosional dalam diri seseorang serta kesadaran diri yang belum bisa dikendalikan, bukan hanya dari dalam diri seseorang tersebut akan tetapi seorang karyawan juga belum bisa mengontrol kecerdasan emosionalnya ketika ada faktor dari luar sehingga mengakibatkan segala pekerjaan menjadi terbengakalai atau tidak dikerjakan secara maksimal. Kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu.

Secara empiris yang menarik pada penelitian ini adalah adanya ketidaksamaan hasil penelitian (*research gap*) antara variable kecerdasan emosional dengan kinerja dan juga pada variable kompetensi dengan kinerja. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018), Suwandewi *et.al* (2022), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Borman *et.al* (2021) dan Sofyan *et.al* (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Begitu juga dengan kompetensi, terjadi adanya ketidaksamaan hasil penelitian (*research gap*) seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018), Krisnawati *et. al* (2021), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah *et.al* (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat sekaligus. Yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait yang sama dengan penelitian ini.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Manfaat untuk tempat penelitian.

Dalam penelitian ini, bagi instansi atau tempat penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengembalikan langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang akan datang.

###### b. Manfaat untuk penelitian lebih lanjut atau peneliti yang tertarik yang sejenis.

Dalam penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk kedepannya melakukan penelitian guna dikembangkan suatu ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan dapat dijadikan bahan pustaka bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.