Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 2, Juni 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 584 – 598
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i2.2293

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Ponorogo

Vika Ervianti*, Umi Farida, Wahna Widhianingrum
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Alamat: Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia
Korespondensi penulis: erviantivika@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of career development, competence, and emotional intelligence on employee performance at the BKPSDM of Ponorogo Regency. This study uses a quantitative approach with data collection through questionnaires, with a population of 50 employees being sampled using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the help of SPSS and supported by validity tests, reliability tests, t-tests, and f-tests. The results of the study indicate that partially and simultaneously the variables of career development, competence, and emotional intelligence have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination value of 86.3% indicates that most of the influence of employee performance can be explained by these three variables, while the rest is influenced by other factors outside the study. These findings indicate that improving employee performance can be optimized through targeted career development management, increasing competence, and strengthening emotional intelligence on an ongoing basis.*
Keywords:*Career Development, Competence, Emotional Intelligence, Employee, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kusioner, dengan populasi berjumlah 50 pegawai dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS serta didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel pengembangan karir, kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,3% menunjukkan bahwa sebagian besar pengaruh kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui pengelolaan pengembangan karir yang terarah, peningkatan kompetensi, serta penguatan kecerdasan emosional secara berkelanjutan.
Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi publik yang

Received: April 25, 2026; Revised: May 01, 2026; Accepted: May 07, 2026; Published June 30, 2026.
* Corresponding author, e-mail addres

berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kualitas penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan kerja. Pengelolaan SDM menjadi aspek krusial yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Pengelolaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penempatan kerja yang sesuai, hingga evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan, karakter dan motivasi yang selaras dengan tuntutan pekerjaan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas individu yang terlibat di dalamnya. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang baik akan memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi kebutuhan penting bagi organisasi agar mampu mempertahankan kinerja dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Selain itu kemampuan teknis, aspek sikap, kedisiplinan dan komitmen kerja juga menjadi faktoryang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi public, kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara optimal guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ponorogo masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta masih terdapat indikator kinerja yang belum tercapai. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya belum meratanya program pengembangan karir, kompetensi pegawai yang masih perlu ditingkatkan, serta kecerdasan emosional yang belum optimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor dalam manajemen SDM karena berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan dan kesiapan pegawai dalam menghadapi jenjang jabatan yang lebih tinggi. Program pengembangan karir yang dirancang secara sistematis dapat membantu pegawai dalam meningkatkan potensi diri

serta kinerja. Namun, apabila pelaksanaannya belum merata hal ini dapat menimbulkan kersenjangan dalam kualitas kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Dalam lingkungna kerja kecerdasan emosional berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta membantu pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ponorogo.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut Farida et al (2024) pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Dalam praktiknya, pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan keinginan pribadi tetapi juga melibatkan proses meningkatkan kemampuan, indentifikasi potensi, serta penyesuaian dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian pengembangan karir menjadi proses berkelanjutan yang mendukung kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan peluang jabatan di masa mendatang.

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Widiastuti (2023) kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi tidak hanya menunjukkan kapasitas dasar

seseorang, tetapi juga menjadi faktor pembeda antara individu yang memiliki kinerja unggul dan yang berada pada tingkat rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.

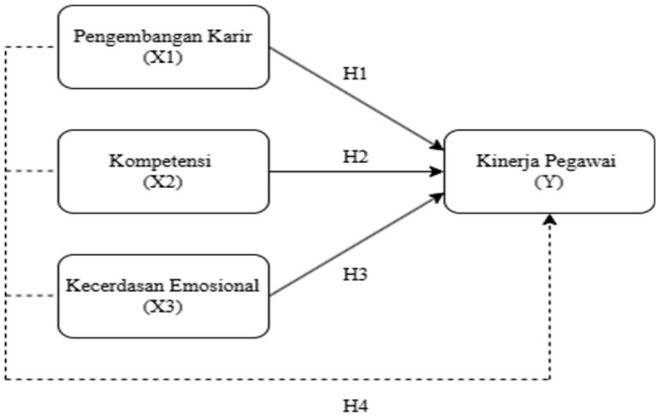
Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Silangen, Trang & Uhing (2025) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi secara tepat sehingga mampu menjaga kestabilan diri serta membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Dalam lingkungna kerja, kecerdasan emosional berperan penitng dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menunjukkan sikap yang lebih adaptif dan produktif.

Kinerja Pegawai

Menurut Fattah dalam Nurdin et al (2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, serta harus dilaksanakan sesuai dengan aturan, nilai moral dan etika yang berlaku. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

——→ = Berpengaruh secara parsial

- - - - - - → = Berpengaruh secara simultan

Hipotesis

H_1 = Pengembangan karir (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H_2 = Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H_3 = Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H_4 = Pengembangan karir (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakna adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 50 orang. Teknik penentual sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan kusioner. Wawancara dilakukan pada tahap awal penelitian sebagai studi pendahuluan untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian dan mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Adapaun kusioner digunakan sebagai instrument utama dalam pengumpulan data penelitian dengan memberikan lembar pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai kondisi yang sebenarnya. Pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Penilaian diberikan berdasarkan persetujuan responden mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju".

Tabel 1 Skala Likert

Nilai Bobot	Jawaban Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengkaji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya analisis koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan pengaruh variabel *dependen* . Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu sedangkan uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden secara langsung melalui penyebaran kusioner kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM) Kabupaten Ponorogo sebagai responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari referensi ilmiah seperti jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan variabel penelitian.

1. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	X_1.1	0,520	0,278	Valid
	X_1.2	0,666	0,278	Valid
	X_1.3	0,658	0,278	Valid
	X_1.4	0,627	0,278	Valid
	X_1.5	0,624	0,278	Valid
Kompetensi (X_2)	X_2.1	0,455	0,278	Valid
	X_2.2	0,672	0,278	Valid
	X_2.3	0,842	0,278	Valid
	X_2.4	0,750	0,278	Valid
	X_2.5	0,682	0,278	Valid
Kecerdasan Emosional (X_3)	X_3.1	0,671	0,278	Valid
	X_3.2	0,700	0,278	Valid
	X_3.3	0,684	0,278	Valid
	X_3.4	0,797	0,278	Valid
	X_3.5	0,690	0,278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,367	0,278	Valid
	Y.2	0,538	0,278	Valid
	Y.3	0,427	0,278	Valid
	Y.4	0,546	0,278	Valid
	Y.5	0,437	0,278	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel pengembangan karir (X1), kompetensi (X2), kecerdasan emosional (X3) dan kinerja pegawai (Y) seluruhnya berada di atas nilai r tabel sebesar 0,278. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kusioner telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian setiap butir pertanyaan dinilai mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat, sehingga dapat digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut .

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,690	0,60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,744	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_3)	0,764	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel penelitian telah dilampui batas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrument yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian dan digunakan dalam analisis berikutnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	10,325	0,567		18,204	0,000
	Pengembangan Karir	0,087	0,042	0,155	2,069	0,044
	Kompetensi	0,287	0,057	0,561	5,015	0,000
	Kecerdasan Emosional	0,150	0,057	0,281	2,658	0,011
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Tabel 4 analisis regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan *output coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dapat dilihat pada nilai beta dan diambil dari *Unstandardized Coefficients* antara lain sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 10{,}325 + 0{,}087\ X_1 + 0{,}287\ X_2 + 0{,}150\ X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa :

1) Pada nilai konstanta (α) sebesar 10,352 menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir (X1), kompetensi (X2) dan kecerdasan emosional (X3) berada pada kondisi tetap atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 10,352 dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan.
2) Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,087 bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan pengembangan karir akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,087 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3) Kompetensi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,287 yang juga menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,287 satuan.
4) Kecerdasan emosional (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,150 yang berarti bahwa peningkatan pada variabel tersebut turut meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,150 satuan dengan asusmsi variabel lainnya dalam kondisi kosntan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,929[a]	0,863	0,855	0,42769
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompetensi				

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), kompetensi (X2)

dan kecerdasaran emosional (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh kinerja pegawai (Y) sebesar 86,3%. Sementara itu sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 6 Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	10,325	0,567		18,204	0,000
	Pengembangan Karir	0,087	0,042	0,155	2,069	0,044
	Kompetensi	0,287	0,057	0,561	5,015	0,000
	Kecerdasan Emosional	0,150	0,057	0,281	2,658	0,011
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Berdasarkan uji t pada tabel 6 diatas nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, karena pengujiannya menggunakan hipotesis dua arah maka nilai alpha dibagi dua menjadi 0,025. Dengan jumlah data sebanyak 50 dan jumlah variabel *independent* sebanyak 3 sehingga diperoleh derajat kebebasan (df=n-k-1=46).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANNOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,206	3	17,735	96,959	0,000[b]
	Residual	8,414	46	0,183		
	Total	61,620	49			
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						
b. Preditors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompetensi						

Berdasarkan tabel 6 nilai F tabel ditentukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df1 = 3 dan df2 = 46, sehingga

diperoleh nilai sebesar 2,80. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 96,959 lebih besar F tabel 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, dengan demikian variabel pengembangan karir (X1), kompetensi (X2) dan kecerdasan emosional (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kabupaten Ponorogo.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan. Penerapan program pengembangan karir yang terstruktur mampu mendorong peningkatan motivasi kerja, profesionalisme, serta kualitas sumber daya manusia dalam menjalan kan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ponorogo. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri et al (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, produktivitas, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosita et al (2022) yang menyatakan bahwa

kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, produktivitas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setyorini & Syahlani (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan karyawan secara optimal.

d. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan pengembangan karir yang terencana mampu meningkatkan motivasi dan profesionalisme dalam bekerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan efisien, sementara kecerdasan emosional berperan dalam membantu pegawai mengelola emosi serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Harwin (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta didukung oleh penelitian Pratama, Hinggo & Abunawas (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional juga berkontribusi terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompetensi dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan melalui uji t dimana masing-masing variabel memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi dibawah 0,05. Selain itu hasil uji f juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Ponorogo disarankan untuk meningkatkan dukungan terhadap pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai, mengembangkan sistem penghargaan dan promosi yang transparan, menyelenggarakan pelatihan pengembangan diri khususnya dalam aspek kecerdasan emosional, serta menetapkan target kerja yang jelas dengan dukungan teknologi dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Aditya Yuda Pratama, Tintin Suhaeni. 2018. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kuliner Di Kecamatan Sukasari Bandung.” *Riset Bisnis dan Investas* 3(2). doi:https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.933.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Ke-1). Pt. Rineka Cipta.

Damamik, L. G. S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. *Jurnal of Artifical Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 3532–3540. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.1069

Desy Setyorini, A. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pitagiri Jakarta. *AKRAB Juara*, *3*(November), 262–270.

Devis Musak, Rita N. Taroreh, S. S. R. L. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Sulawesi Utara. *Emba : Jurnal Riset EKomonu, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, *12*(3), 1171–1181.

Farida, Umi , Hartono, Sri, Wardhani, D. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Riset)* (Edisi Ke-1). Unmuh Ponorogo Press.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hani Amaliyah Zulkarnain, Yasir Arafat, T. D. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Auto 2000 Plaju Hani Amaliyah Zulkarnain 1 , Yasir Arafat 2 , Tri Darmawati 3. *Media Wahana Ekonomika*, *22*(1), 136–145. https://doi.org/https://doi.org/10.31851,jmwe.v22i1.18459

Harwin. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Artifical Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *5*(2), 170–176. https://doi.org/https://doi.org/10.51577/ijipublication.v5i2.724

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (Edisi ke-1). Media Nusa Creative.

Irawan, Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*.

Islamiati, Nur, Fikri, Khusnul, Binangkit, Intan Diane, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *2*(2), 1–13.

Lia Agustiana Sari, Onsardi, S. E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, *1*(1), 79–88.

Lie, Darwin; Nusanans, Imam Sidik; Aristana, I Nengah; Silalahi, Marto; Suarnaya, I Putu; Islami, Prima Yustitia Nurul; Kusnadi, Iwan Henri; Retnowati, Ayu Nike; Usadha, I Dewa Nyioman; Rosharita; Sofiyan; Ratnawati; Abd. Wahid, M. N. S. A. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Edisi Ke-1). Cv. Media Sains Indonesia.

Marnis, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); Edisi Ke-1). Zifatama Publisher.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter, 2021*.

Nurdin, Muhammadad Ali, Erislan, Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (Edisi Ke-1). Mitra Ilmu.

Pirela, Nova Andrea, M. K., & Patimah, T. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Disip;in Kerja Karyawan Aryanto Herbal. *Musyatari : Manajemen Akutansi, Dan Ekonomi*, *23*(6). https://doi.org/10.8734/mnmae.vi2.359

Pratama, Surya, Hinggo, Hichmaed Tachta, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Kota Pekanbaru. *Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *4*(1), 212–224.

Rafif, Rafi, Rengifurwarin, Zainal Abidin, Bahasoan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. *Darma Agung*, *33*(1), 230–238. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v33i1.5024

Rahmadhani, Dwi, Yuniar (2022). *Monograf Kecerdasan Emosional Dan Resiliensi Mahasiswa* (Edisi Ke-1). Cv. Eureka Media Aksara.

Rosita, Sry, Aira, Dian Mala Fithriani Hendriyaldi, Tialonawarmi, Feny Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-1). Wida Publishing.

Rosita, I., Yusuf, R., & Hasan, R. N. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia . *Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial*, *1*(1), 48–55.

Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-1). umsu press.

Santoso, Slamet. 2015. *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Langkah Pengolahan Data*. Edisi Ke-1. Ponorogo: Umpo Press.

Siboro, Refany Novia, Sulistia, V. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Platform Candidate College. *Gemilang : Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, *5*(2), 164–176. https://doi.org/https://doi.org/10.56910/gemilang.v512.2002

Sidaruk, Orlando Sinaga, Ria Veronica, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, *4*(2), 188–200. https://doi.org/https://doi.org/10.54367/kukima.v4i2

Silangen, C. M., Trang, I., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Nusantara Power Updk Minahasa. *Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, *13*(1), 124–133. https://doi.org/https/doi.org/10.35794/emba.v13i01.59928

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi Ke-1). PT. Bumi Aksara.

Soelistya, Djoko Desembrianiata, Eva Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (Edisi Ke-1). Nizamia Learning Center.

Sri, R., Ho, P., & Hadi, S. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(01), 110–120.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi Ke-2). Cv. Alfabeta.

Sumiyanto, C. S. S. N. W. A. (2024). *Buku Referensi Kecerdasan Emosional Di Era Digital* (Edisi Ke-1). PT. Media Penerbit Indonesia.

Sutarto Hadi, Imam Gunawan, Juhriyansyah. 2018. *Statistika Inferensial Teori Dan Aplikasinya*. Edisi Ke-3. Depok: Pt. RajaGrafindo Persada.

Umar, H. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi Ii. Rajawali Pers.

Warastri, Annisa. (2021). *Kecerdasan Emosi: Strategi Untuk Mencapai*

Kesuksesan. (Edisi Ke-1). Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Wati, I. G. S. N. N. K. (2021). *Kinerja pegawai* (Edisi Ke-1). Mpu Kuturan Press.

Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan* (Edisi Ke-1, Issue August). Cv. Edupedia Publisher.

Wiwin, Hinelo, Raflin, Monoarfa, V. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota gorontalo. *Jambura : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 251–259. https://doi.org/https://doi.org/10.3747/jimb.v8i1.31999

Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., & Herdiansyah, D. (2024). *Pengantar Manajemen* (Cetakan Ke). Get Press Indonesia.