

The Effect Of Intellectual Competence, Emotional Competence, And Social Competence On Employee Performance At Pattimura University Ambon

Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Pattimura Ambon

Muhammad Bugis^{1*}, Amin Ramly²

Universitas Pattimura, Indonesia^{1,2}

muhbugis66@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of intellectual competence, emotional competence, and social competence on employee performance at Pattimura University Ambon. The research was motivated by the importance of holistic competency development in improving the quality of employee performance in the university environment, especially in Eastern Indonesia which has unique characteristics. The research method used was quantitative with a survey approach, involving 289 employees as a sample taken by purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of XLSTAT software to test the relationship between variables. The results showed that the three dimensions of competence had a positive and significant effect on employee performance, with the most dominant influence of social competence (coefficient 0.477), followed by intellectual competence (0.313) and emotional competence (0.205). This finding confirms the importance of developing intellectual, emotional and social competencies in an integrated manner to improve employee performance at Pattimura University Ambon. This research recommends strengthening holistic and sustainable HR training and development programs to support the achievement of the university's vision and mission.

Keywords : Intellectual Competence, Emotional Competence, Social Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan di Universitas Pattimura Ambon. Penelitian ini didorong oleh pentingnya pengembangan kompetensi holistik dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi, terutama di Indonesia Timur yang memiliki karakteristik unik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 289 karyawan sebagai sampel yang dipilih melalui sampling purposif. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak XLSTAT untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa ketiga dimensi kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh dominan dari kompetensi sosial (koefisien 0.477), diikuti oleh kompetensi intelektual (0.313) dan kompetensi emosional (0.205). Temuan ini menegaskan pentingnya mengembangkan kompetensi intelektual, emosional, dan sosial secara terintegrasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Pattimura Ambon. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pelatihan dan pengembangan SDM yang holistik dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian visi dan misi universitas.

Kata Kunci: Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Kompetensi Sosial, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Globalisasi adalah fenomena baru dalam sejarah manusia yang mengubah banyak aspek kehidupan dengan cepat. Strategi sumber daya manusia harus direncanakan dengan cermat agar produk dapat bersaing di pasar global. Individu sekarang memainkan peran penting dalam suatu organisasi (Rinnanik et al., 2021). Pemerintah dan sektor swasta di banyak negara kini berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan nonteknis yang relevan agar tenaga kerja dapat beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang berubah cepat. Hal ini juga mencakup penguatan kompetensi emosional dan sosial sebagai respons terhadap kebutuhan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif.

Kompetensi pegawai di pendidikan tinggi tidak hanya mencakup kemampuan fisik dan intelektual, tetapi juga kemampuan emosional dan sosial, yang penting untuk membangun hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Winata, 2022). Penelitian di berbagai perguruan tinggi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang menyeluruh sangat penting untuk mendukung kinerja dosen dan tenaga kependidikan dalam menghadapi tuntutan akademik dan administratif yang semakin kompleks. Kompetensi intelektual berperan dalam penguasaan materi dan kemampuan analisis, sementara kompetensi emosional dan sosial memfasilitasi pengelolaan stres, komunikasi, dan kolaborasi antarpegawai. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memenuhi standar tersebut secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Asbullah & Suharno, 2022). Namun, terdapat perbedaan dalam pengaruh masing-masing dimensi kompetensi terhadap kinerja, di mana beberapa studi menemukan bahwa kompetensi intelektual memiliki pengaruh paling dominan, sementara kompetensi emosional dan sosial memberikan kontribusi tambahan yang signifikan namun lebih kecil.

Secara konseptual, pengembangan kompetensi holistik juga terkait erat dengan konsep kepemimpinan holistik, yang menekankan keseimbangan antara aspek analitis, konseptual, emosional, dan spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia (Iswahyudi et al., 2023). Kepemimpinan yang humanis dan berdasarkan prinsip sosial dan etika dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik bagi karyawan (Ramadani et al., 2024). Universitas harus dianggap sebagai organisasi yang berfokus pada pencapaian akademik dan pembentukan budaya kerja yang sehat. Meskipun ide dan model kompetensi holistik telah banyak dikembangkan, kita masih kurang memahami bagaimana ketiga dimensi kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di universitas, khususnya di Indonesia..

Gap penelitian dalam konteks pengaruh kompetensi intelektual, emosional, dan sosial terhadap kinerja pegawai di universitas menunjukkan beberapa kekurangan yang signifikan dalam literatur saat ini. Pertama, sebagian besar studi yang ada masih berfokus pada pengukuran kompetensi secara parsial, misalnya hanya menilai kompetensi intelektual atau emosional saja tanpa mengintegrasikan ketiga dimensi secara simultan. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman komprehensif mengenai bagaimana ketiga dimensi kompetensi tersebut berinteraksi dan bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi. Banyak penelitian yang hanya menggunakan pendekatan kuantitatif atau kualitatif secara terpisah, sehingga hasilnya kurang mampu menggambarkan dinamika nyata di lapangan. Penelitian yang menggabungkan analisis statistik dengan wawancara mendalam akan memberikan gambaran yang lebih kaya tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk variabel mediator seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi yang sering diabaikan. Hal ini menjadi gap penting karena variabel-variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Sebagian besar penelitian kompetensi dan kinerja pegawai masih didominasi oleh konteks sektor swasta atau pemerintahan, sementara studi yang fokus pada lingkungan universitas, khususnya di wilayah Indonesia Timur seperti Universitas Pattimura Ambon, masih

sangat terbatas. Padahal, karakteristik organisasi pendidikan tinggi yang unik, seperti budaya kerja akademik, tuntutan administratif, dan kondisi geografis, memerlukan kajian khusus agar rekomendasi pengembangan kompetensi dapat lebih tepat sasaran. Gap ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih kontekstual dan spesifik untuk universitas di daerah dengan tantangan khas tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi intelektual, emosional, dan sosial terhadap kinerja pegawai di Universitas Pattimura Ambon memiliki sejumlah kebaruan (novelty) yang membedakannya dari studi-studi terdahulu. Penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik dengan mengintegrasikan ketiga dimensi kompetensi secara simultan dalam satu model analisis, bukan hanya menguji secara parsial atau terpisah. Pendekatan ini jarang ditemukan dalam penelitian di lingkungan perguruan tinggi di Indonesia, khususnya di wilayah timur seperti Ambon, sehingga memberikan kontribusi baru dalam pemahaman hubungan multidimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Fokus penelitian pada Universitas Pattimura Ambon memberikan perspektif baru yang sangat dibutuhkan dalam literatur nasional dan internasional. Sebagian besar penelitian kompetensi dan kinerja pegawai masih didominasi oleh konteks Jawa atau negara lain, sehingga hasilnya sulit digeneralisasi ke wilayah Indonesia Timur yang memiliki tantangan geografis, budaya, dan infrastruktur berbeda. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi empiris yang relevan untuk pengembangan kebijakan SDM di daerah yang serupa.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang menekankan pada kemampuan kognitif, pengetahuan, dan kemampuan analisis yang dimiliki individu untuk menyelesaikan masalah dan melaksanakan tugas secara efektif. (Septiyani & Sanny, 2013) menyatakan bahwa Kompetensi intelektual adalah sifat sikap dan perilaku, atau kemauan, dan kemampuan intelektual seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, dan pemahaman kontekstual yang konsisten dalam menangani masalah di tempat kerja.

(Wicaksono & Lutfi, 2022) menambahkan bahwa Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan keinginan untuk memecahkan masalah secara strategis atau rasional. (Budhiningtias Winanti, 2011) juga mengklasifikasikan kompetensi intelektual sebagai karakter sikap dan perilaku yang dibentuk oleh sieri antara karakter, konsep diri, dorongan dalaman, dan kemampuan untuk memahami konteks.

(Zulfikar, 2023) menyebutkan bahwa kompetensi intelektual terdiri dari beberapa dimensi, seperti kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif dan deduktif, visualisasi ruang, serta ingatan. (Budhiningtias Winanti, 2011) mengembangkan pengukuran kompetensi intelektual berdasarkan tujuh dimensi tersebut, yang mencerminkan kemampuan kognitif yang diperlukan dalam pekerjaan.

Secara umum, kompetensi intelektual dapat didefinisikan sebagai kemampuan kognitif dan keinginan yang mencakup pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan analitis yang memungkinkan seseorang untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat tentang apa yang harus mereka lakukan di tempat kerja.

Kompetensi Emosional

Berbagai ahli mendefinisikan kompetensi emosional atau kecerdasan emosional (emotional intelligence) sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi mereka untuk mencapai tujuan dalam kehidupan pribadi dan sosial mereka (Oemar & Fani, 2018). (Respati, 2011) menyatakan bahwa

kecerdasan emosional meliputi kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati, serta menjaga agar stres tidak menghambat kemampuan berpikir.

(Hm, 2016) mendefinisikan Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi seseorang, termasuk diri sendiri, dan orang lain, membedakan berbagai emosi, dan menggunakan informasi ini untuk membentuk pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional dibagi menjadi empat dimensi utama: mengenali emosi, menggunakan emosi untuk membantu pemikiran, memahami emosi, dan mengelola emosi.

(Pasek, 2016) menambahkan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan menerapkan emosi sebagai sumber energi dan informasi dalam interaksi manusia. Kecerdasan emosional membantu seseorang mengidentifikasi dan menghargai perasaan mereka sendiri dan orang lain, serta memiliki kemampuan untuk merespons perasaan mereka dengan cara yang tepat.

Kompetensi emosional secara umum mengacu pada kemampuan untuk mengatur emosi secara cerdas, membangun hubungan yang sehat dengan orang lain, dan mengelola stres dan konflik di tempat kerja dan kehidupan sosial. Orang-orang dengan kompetensi emosional tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi, berkomunikasi dengan baik, dan berhasil dalam berbagai aspek kehidupan.

Kompetensi Sosial

Kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan menjalin hubungan positif dengan orang lain dalam berbagai konteks sosial dikenal sebagai kompetensi sosial. (Suci, 2012) menyatakan bahwa Kemampuan yang konsisten untuk mencapai tujuan pribadi dalam interaksi sosial sambil menjaga hubungan yang harmonis dengan orang lain disebut kompetensi sosial. Pendapat ini sejalan dengan (Muspiroh, 2016), yang menyebut kompetensi sosial sebagai kemampuan, kecakapan, atau keterampilan seseorang dalam berinteraksi dan berhubungan secara efektif sehingga diterima secara sosial sesuai dengan norma dan budaya yang berlaku.

(Jasman, 2017) menambahkan bahwa Kemampuan seseorang untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip mereka dan terlibat secara efektif dalam kehidupan sosial dikenal sebagai kompetensi sosial. Kompetensi sosial tercermin dalam perilaku yang memungkinkan seseorang mengorganisasikan diri dan melakukan interaksi sosial dengan baik dengan orang-orang di sekitarnya.

Menurut (Yuliana & Rohman, 2010), Kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam interaksi sosial (masalah sosial) dan terlibat secara positif dalam interaksi sosial adalah dua komponen utama kompetensi sosial. Orang yang berkompeten secara sosial mampu memahami perubahan keadaan dan berperilaku dengan cara yang sesuai dengan lingkungan sosial mereka.

Secara umum, kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, merasa empati dengan orang lain, bekerja sama, dan mengatasi konflik, yang memungkinkan orang berinteraksi dengan baik dan produktif dalam lingkungan sosial dan organisasi.

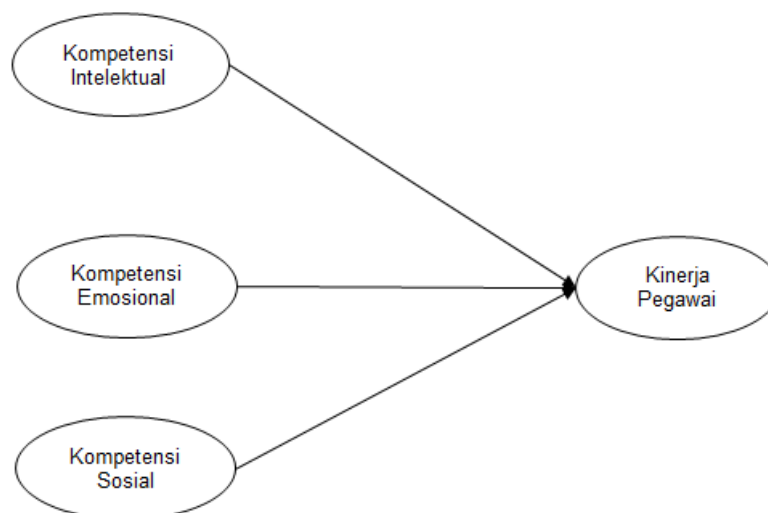
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini menunjukkan seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Ahmadiansah, 2016), Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, yang mencakup aspek kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Ini berarti bahwa keberhasilan pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pekerja, tetapi juga pada dorongan dan keinginan mereka untuk bekerja secara optimal.

(Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pegawai dalam memenuhi persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif, sedangkan (Hanafi et al., 2018) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. (Bangun et al., 2024) juga menegaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan dan menyempurnakan tugas sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Selain itu, Kinerja pegawai adalah hasil nyata yang dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan pekerjaan, kualitas hasil kerja, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Saputra, 2024). Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga dengan proses kerja yang melibatkan disiplin, motivasi, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Pengelolaan kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan dalam organisasi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi seperti Universitas Pattimura Ambon. Kinerja pegawai biasanya didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, yang merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Research Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan kausal antara variabel kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Restanti et al., 2020). Pendekatan ini sesuai untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta menguji hipotesis yang diajukan secara statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap di Universitas Pattimura Ambon yang berjumlah sekitar 289 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji pilot pada 30 responden sebelum digunakan secara luas. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan daring kepada responden yang telah dipilih. Peneliti juga melakukan observasi dan dokumentasi untuk memperkuat data primer.

Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui software XLSTAT (Latuconsina & Tupamahu, 2020). PLS-SEM dipilih karena mampu menguji model hubungan kompleks dengan sampel relatif kecil dan data yang tidak harus berdistribusi normal.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi Intelektual	0,994	Relibel
Kompetensi Emosional	0,984	Relibel
Kompetensi Sosial	0,988	Relibel
Kinerja Pegawai	0,997	Relibel

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Konstruk kompetensi intelektual mempunyai nilai composite reliability 0,8690, nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai cutoff, maka semua pertanyaan tentang stres kerja adalah reliabel. Konstruk kompetensi intelektual mempunyai nilai composite reliability sebesar 0,7913 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang kompetensi emosional adalah reliabel. Konstruk komitmen normatif mempunyai nilai composite reliability sebesar 0,8391 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang kompetensi emosional adalah reliabel. Konstruk kompetensi sosial mempunyai nilai composite reliability sebesar 0,9078 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang kompetensi sosial adalah reliabel.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (outer) yaitu dengan menggunakan convergent validity. Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2018). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun menurut Chin (1998) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup.

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

	Kompetensi Intelektual	Kompetensi Emosional	Kompetensi Sosial	Kinerja Pegawai
KomInt1	0,949	0,951	0,934	0,936
KomInt2	0,942	0,938	0,931	0,936
KomInt3	0,941	0,943	0,941	0,938
KomInt4	0,951	0,935	0,943	0,940
KomInt5	0,954	0,942	0,945	0,943
KomInt6	0,949	0,943	0,933	0,932
KomInt7	0,950	0,940	0,930	0,932
KomInt8	0,887	0,868	0,882	0,865
KomInt9	0,949	0,929	0,932	0,931
KomInt10	0,944	0,933	0,928	0,927
KomInt11	0,954	0,943	0,944	0,944
KomInt12	0,958	0,937	0,942	0,945

KomInt13	0,940	0,929	0,916	0,920
KomInt14	0,953	0,939	0,944	0,946
KomInt15	0,951	0,931	0,940	0,943
KomInt16	0,947	0,924	0,938	0,937
KomInt17	0,944	0,925	0,936	0,935
KomInt18	0,941	0,929	0,927	0,931
KomInt19	0,953	0,941	0,947	0,945
KomEmo1	0,939	0,953	0,936	0,940
KomEmo2	0,942	0,957	0,933	0,937
KomEmo3	0,940	0,959	0,950	0,949
KomEmo4	0,945	0,954	0,937	0,939
KomEmo5	0,948	0,958	0,942	0,939
KomEmo6	0,942	0,951	0,931	0,932
KomSos1	0,941	0,934	0,952	0,936
KomSos2	0,950	0,936	0,963	0,945
KomSos3	0,934	0,925	0,946	0,933
KomSos4	0,947	0,936	0,954	0,948
KomSos5	0,935	0,937	0,950	0,941
KomSos6	0,944	0,945	0,955	0,943
KomSos7	0,951	0,954	0,961	0,954
KomSos8	0,938	0,931	0,954	0,947
Pencap	0,983	0,977	0,983	0,996
Prest	0,983	0,980	0,984	0,996
KemKej	0,984	0,981	0,987	0,997

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kompetensi intelektual mempunyai kisaran korelasi antara 0,887 sampai dengan 0,958 lebih dari angka yang disarankan 0,500, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang kompetensi intelektual untuk mengukur konstruk kompetensi intelektual dapat dikatakan valid. Indikator untuk mengukur konstruk kompetensi emosional menunjukkan angka korelasi antara 0,951 sampai dengan 0,959, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk kompetensi emosional sudah valid.

Indikator untuk mengukur konstruk kompetensi sosial menunjukkan angka korelasi antara 0,946 sampai dengan 0,963, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk kompetensi sosial sudah valid. Indikator untuk mengukur konstruk kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi antara 0,996 sampai dengan 0,997, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk kinerja pegawai sudah valid.

Pemeriksaan selanjutnya dari evaluasi discriminant validity adalah membandingkan nilai AVE dari setiap konstruk dengan kuadrat korelasi antar konstruk.

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity

	Kompetensi i Intelektual	Kompetensi i Emosional	Kompetensi i Sosial	Kinerja Pegawai i	Mean Communalities (AVE)
Kompetensi Intelektual	1	0,474	0,475	0,475	0,893
Kompetensi Emosional	0,474	1	0,465	0,467	0,913
Kompetensi Sosial	0,475	0,465	1	0,477	0,911
Kinerja Pegawai	0,475	0,467	0,477	1	0,992

Mean (AVE)	Communalities				
	0,893	0,913	0,911	0,992	0

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, nilai AVE untuk konstruk kompetensi intelektual adalah 0,893 sedangkan kuadrat korelasi konstruk kompetensi intelektual dengan konstruk lainnya (baris pertama dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk kompetensi intelektual. Nilai AVE untuk konstruk kompetensi sosial adalah 0,913 sedangkan kuadrat korelasi konstruk kompetensi intelektual dengan konstruk lainnya (baris ketiga dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk kompetensi emosional. Nilai AVE untuk konstruk kompetensi sosial adalah 0,911 sedangkan kuadrat korelasi konstruk kompetensi sosial dengan konstruk lainnya (baris keempat dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk kompetensi sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik. Nilai AVE untuk konstruk kinerja pegawai adalah 0,992 sedangkan kuadrat korelasi konstruk kinerja pegawai dengan konstruk lainnya (baris keempat dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel 4. Nilai R Square (R^2) (Komitmen Afektif)

R^2	F	Pr > F
0,983	5446,137	0,0000

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 konstruk kinerja pegawai adalah sebesar 0,983. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 konstruk kinerja pegawai sebesar 0,983 yang berarti 98,3% variance kinerja pegawai dijelaskan oleh konstruk kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial sedangkan sisanya sebesar 1,7% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Koefisien Jalur

Signifikasi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara konstruk-konstruk penelitian.

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh konstruk kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai positif (0,313) dan signifikan pada 0,0000.

Tabel 5. Hasil Inner Weights (Kinerja Pegawai)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Kompetensi Intelektual	0,313	5,206	0,0000	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kompetensi emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa kompetensi emosional

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh konstruk kompetensi emosional terhadap kinerja pegawai positif (0,205) dan signifikan pada 0,0000.

Tabel 6. Hasil Inner Weights (Kinerja Pegawai)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Kompetensi Emosional	0,205	4,095	0,0000	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Hipotesis 3

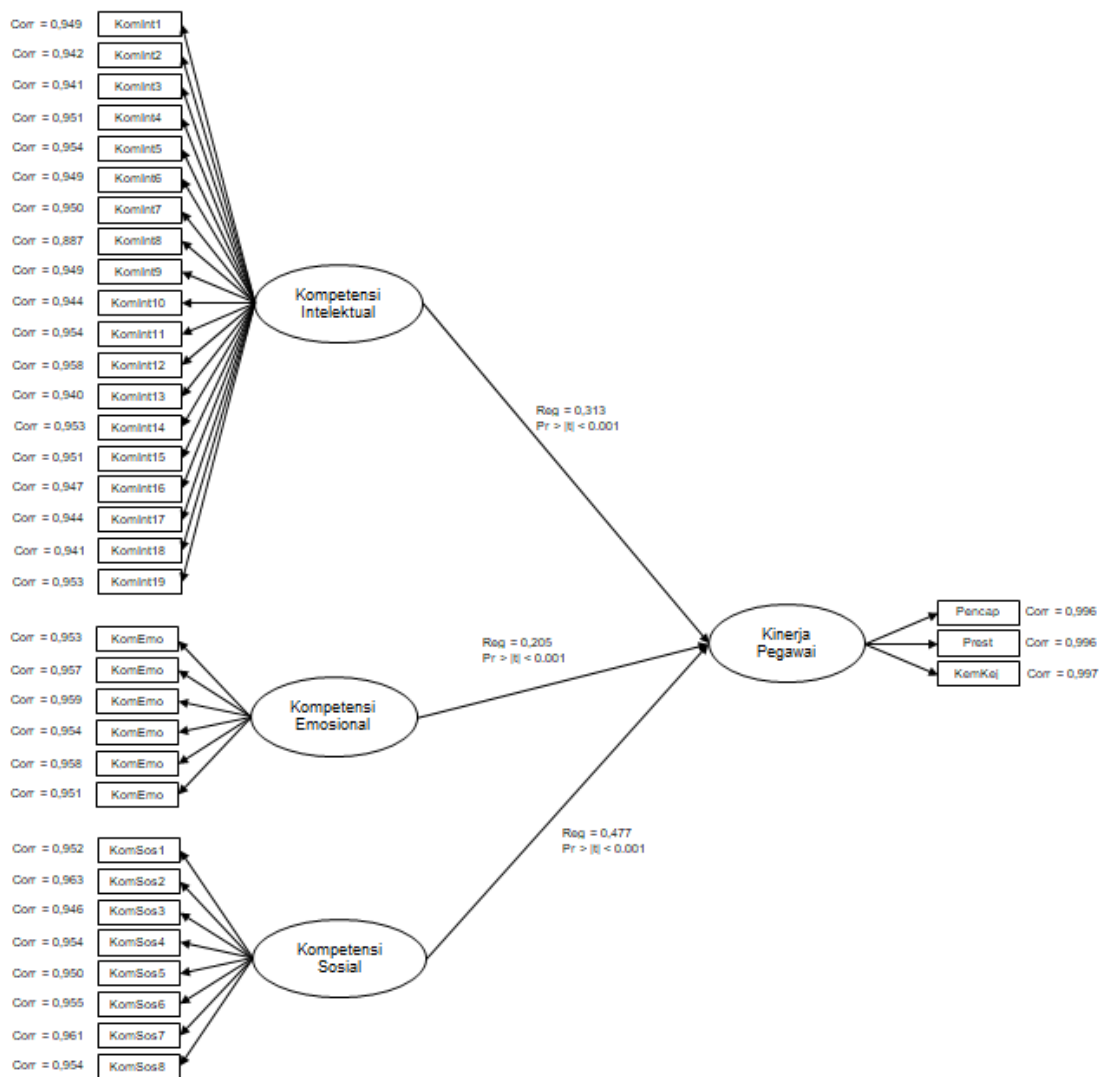
Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tabel di dibawah ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh konstruk kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai positif (0,477) dan signifikan pada 0,0000.

Tabel 9. Hasil Inner Weights (Kinerja Pegawai)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Kompetensi Sosial	0,477	9,223	0,0000	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Full Model



Gambar 2. Full Model**Pembahasan**

Di Universitas Pattimura, pengaruh konstruk kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif, dengan koefisien 0,313 dan tingkat signifikan 0,0000. Dengan kata lain, kompetensi intelektual memiliki dampak yang nyata dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai di Universitas. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kinerja pegawai lebih baik dengan kemampuan kognitif, penguasaan pengetahuan, dan kemampuan untuk menganalisis. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompetensi intelektual adalah komponen penting yang membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien. Universitas Pattimura memerlukan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan teknis, pendidikan lanjutan, dan peningkatan kemampuan analitis. Nilai signifikansi 0,0000 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan konsisten antara kompetensi intelektual dan kinerja pegawai.

Konstruk kompetensi emosional terhadap kinerja pegawai di Universitas Pattimura Ambon menunjukkan hasil yang positif dengan koefisien 0,205 dan signifikan pada tingkat 0,0000. Ini menunjukkan bahwa kompetensi emosional memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan kesadaran bahwa kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi, mengontrol, dan mengendalikan emosi mereka sendiri dan orang lain sangat penting untuk menjaga kesehatan mental, meningkatkan semangat, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja. Dengan tingkat signifikansi 0,0000, pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja pegawai tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang kuat dan konsisten. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi emosional melalui pelatihan pengelolaan stres, komunikasi efektif, dan pengembangan kecerdasan emosional sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pattimura Ambon.

Di Universitas Pattimura, konstruk kompetensi sosial memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan hasil yang positif dengan koefisien 0,477 dan signifikan pada tingkat 0,0000. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama, berempati, dan berinteraksi dengan lingkungan sosial mereka secara positif sangat membantu mereka mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai adalah hubungan yang kuat dan konsisten, dengan signifikansi 0,0000. Oleh karena itu, sebagai bagian dari pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, Universitas Pattimura Ambon harus terus meningkatkan kompetensi sosial kinerja pegawai.

**5. Penutup
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Pattimura. Kompetensi intelektual, dengan koefisien pengaruh 0,313, menunjukkan bahwa kemampuan kognitif pegawai dalam menguasai pengetahuan dan membuat kesimpulan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerjaan mereka. Kompetensi emosional, dengan koefisien pengaruh 0,313, menunjukkan bahwa kemampuan

Selain itu, dengan koefisien 0,477, kompetensi sosial berdampak paling besar terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan

berempati sangat penting untuk efektivitas kerja tim dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Ketiga dimensi kompetensi ini memberikan kontribusi yang signifikan secara bersamaan, sehingga pengembangan kompetensi pegawai di Universitas Pattimura harus dilakukan secara menyeluruh, bukan hanya berkonsentrasi pada kompetensi teknis dan intelektual, tetapi juga meningkatkan keterampilan sosial dan kecerdasan emosional.

Oleh karena itu, Universitas Pattimura harus membuat program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi. Program ini harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan secara bersamaan ketiga aspek kompetensi tersebut. Diharapkan bahwa metode ini akan meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten dan membantu mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tinggi ini. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya mengenai pentingnya kompetensi emosional dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pattimura serta relevan dengan metodologi penelitian yang menggunakan analisis PLS dan XLSTAT untuk menguji secara menyeluruh hubungan antar variabel.

Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung kinerja pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1), 27–36.
- Bangun, D. F. B., Hulu, Y. Y. H., Laia, M., Handayani, P., Rezeki, S. I., Pangga, I. D., & Aliah, N. (2024). Peran Audit Internal Dalam Upaya Pencegahan Fraud. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(1), 88–97.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Ghozali. (2018). Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. UNDIP.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hm, E. M. (2016). Mengelola kecerdasan emosi. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 198–213.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jasman, J. (2017). Kompetensi Sosial Kepala Madrasah Dan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 181–214.
- Latuconsina, Z., & Tupamahu, W. A. (2020). Pengaruh Fokus pada Pelanggan, Keterlibatan Total, Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kepuasan Konsumen Hasjrat Abadi Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 24–36.
- Muspiroh, N. (2016). Peran kompetensi sosial guru dalam menciptakan efektivitas pembelajaran. *Eduksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 4(2).
- Oemar, F., & Fani, F. D. O. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan perilaku belajar terhadap pemahaman akuntansi. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 1(1), 10–18.
- Pasek, N. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual pada pemahaman akuntansi dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. *JIA (Jurnal*

- Ilmiah Akuntansi*), 1(1).
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi konsep dan model kepemimpinan dalam manajemen strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264.
- Respati, W. S. (2011). Perbedaan kecerdasan emosional ditinjau dari persepsi penerapan disiplin orangtua pada mahasiswa UIEU. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(01), 126805.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 173–194.
- Rinnanik, E. P., Bakhri, S., Buchori, S. S., Dede, T. M., & Sugiono, M. G. (2021). *Ilmu Manajemen di Era 4.0*. Penerbit Adab.
- Saputra, O. (2024). Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekobistek*, 13(3), 120–128.
- Septiyani, S., & Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review*, 4(1), 274–282.
- Suci, H. T. (2012). *Hubungan Antara Kompetensi Sosial dan Kematangan Emosi Dengan Kepribadian Tangguh (Hardiness Personality) pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) YPAC Medan*.
- Wicaksono, A., & Lutfi, L. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 14–27.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yuliana, N., & Rohman, U. (2010). Hubungan Konsep Diri dengan Kompetensi Sosial pada Siswa Kelas VIII MTs Ad-Da'wa Bekasi Tahun Pelajaran 2006-2007. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 45–58.
- Zulfikar, I. R. (2023). *PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN TUBONDO*. Universitas Abdurachman Saleh.