

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG DIVRE SULUT DAN GORONTALO

INFLUENCE OF WORK COMPETENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND WORK INVOLVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN BULOG DIVRE SULUT AND GORONTALO OFFICES

Oleh:

Marthino Britain Bradley Lukar¹

Greis M. Sendow²

Regina T. Saerang³

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹martinolukar@gmail.com

²greis_sendow@unsrat.ac.id

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan yang dimiliki. Terutama dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi kerja, kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik random sampling dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang pada bulan November 2019. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel keterlibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.

Kata Kunci: *work competence, emotional intelligence, work involment, employee performance.*

Abstract: *In achieving success and company goals are strongly influenced by the performance of employees who are owned. it is certain that the company will always strive to improve employee performance. The purpose of this study was to determine whether work competence, emotional intelligence and work involvement significantly influence employee performance at the Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Researchers used quantitative methods and used random sampling techniques by distributing questionnaires to all employees totaling 46 people in November 2019. The research method uses multiple linear regression analysis methods. Research results and hypotheses show that work competence and emotional intelligence variables do not significantly influence employee performance while the involvement variable significantly influences employee performance at the Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.*

Keywords: *work competence, emotional intelligence, work involment, imployee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Efektivitas perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja seseorang (Sulistiyani dan Rosidah, 2009). Ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan, 3 di antaranya adalah kompetensi, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja. Tiga potensi tersebut harus dikembangkan agar karyawan dan perusahaan bisa menjalankan eksistensi dan keberhasilannya.

Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara: 2005). Kompetensi kerja juga merupakan hal yang penting dalam proses rekrutmen karyawan. Selain itu, ketidaksesuaian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan bersangkutan.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya (Goleman:2002). Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Dengan kecerdasan emosional bisa diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusia. Keberhasilan sebuah usaha bukan ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi lebih pada kemampuan dasar untuk belajar, berkomunikasi, adaptasi, kreatifitas, kepercayaan diri dan ketahanan mental.

Keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya (Kanungo; 1982). Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Ketiga hal tersebut dapat membuat seorang karyawan sukses dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Karena jika karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik dan ditempatkan dalam bidang yang sesuai kemampuannya dalam sebuah perusahaan maka kinerja dari karyawan tersebut akan maksimal. Dengan demikian jika karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya, jika dia mendapatkan halangan atau hal buruk yang menghalangi kinerjanya dia bisa dengan mudah mengontrol emosinya untuk mendapatkan solusi atau jalan keluar dari hal tersebut.

Begitu sebaliknya, jika seorang karyawan ditempatkan pada bidang perusahaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka dia akan sulit untuk bekerja dalam bidang tersebut. Seorang sarjanawan manajemen sumber daya manusia jika ditempatkan dalam bidang keuangan dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan tidak maksimal. Maka dari itu keterlibatan karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi terbukti mampu menghemat 55 persen biaya rekrutmen, dan mampu menghasilkan keuntungan perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan rendah (Smith dan Marcwick, 2009).

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi kerja, kecerdasan emosional, keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo
2. Kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo
3. Kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo
4. Keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Indikator dari kompetensi kerja adalah watak, motif, bawaan/konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Wibowo, 2016)

Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Indikator dari Kecerdasan Emosional adalah kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial (Goleman, 2015).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi (Hiriyappa, 2009). Keterlibatan kerja juga sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. (Robbins dan Judge, 2008) mendefinisikan Keterlibatan pekerjaan adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Indikator dari keterlibatan kerja adalah partisipasi kerja, keikutsertaan, kerjasama, dan tanggung jawab (Robbins : 2001).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Prawirosentono (1992:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap (Mangkunegara : 2011).

Penelitian Terdahulu

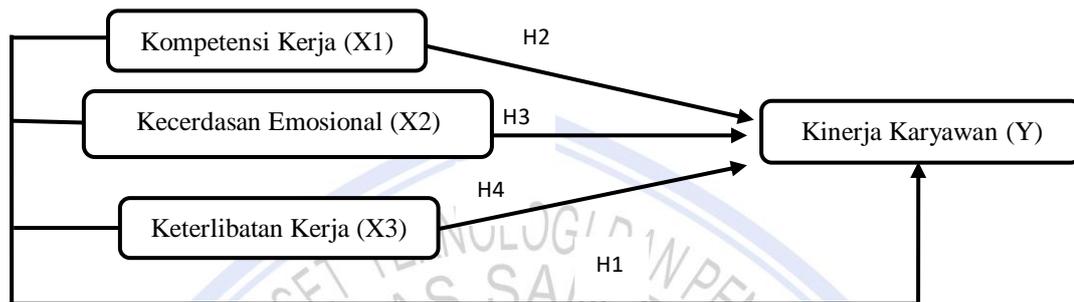
Dusauw, Lengkong dan Sendow (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Go Manado. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Manado.

Kembauw, Sendow dan Tawas (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Hasil penelitian menunjukan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 54.2%. Sekolah dasar di kecamatan malalayang untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel kompetensi kerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melibatkan guru dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan *bottom up* serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi

Warongan, Sendow dan Ogi (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULUTTENGGU. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan PT. PLN sebaiknya meningkatkan Kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Model Penelitian

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori dan Kajian Empirik, 2019

- H1: Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
- H2: Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
- H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
- H4: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2013), menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitiannya di Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo yang berlokasi di Jl. Diponegoro Manado 7-8, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2019 – Agustus 2019.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo sebanyak 46 karyawan yang juga digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan yang bekerja di Kantor Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo, berdasarkan kuesioner mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari Kantor Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan yang bekerja di Kantor Perum Bulog Divre Sulut & Gorontalo, mengenai variabel-variabel yang akan di ukur.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompetensi Kerja
- X2 = Kecerdasan Emosional
- X3 = Keterlibatan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- E = Kemungkinan Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kusioner

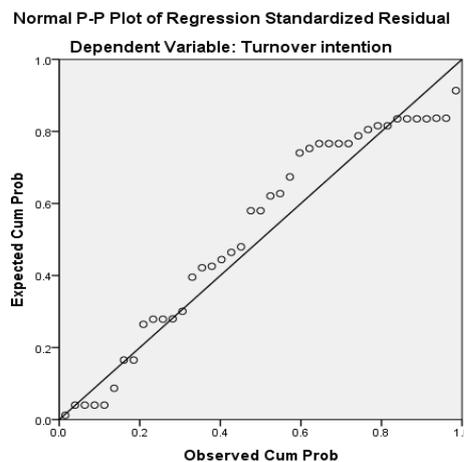
Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person (r)	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	X1.1	0.765	VALID	0.704	RELIABEL
	X1.2	0.745	VALID		
	X1.3	0.489	VALID		
	X1.4	0.457	VALID		
	X1.5	0.591	VALID		
	X1.6	0.422	VALID		
	X1.7	0.706	VALID		
	X1.8	0.485	VALID		
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.763	VALID	0.886	RELIABEL
	X2.2	0.773	VALID		
	X2.3	0.791	VALID		
	X2.4	0.620	VALID		
	X2.5	0.702	VALID		
	X2.6	0.798	VALID		
	X2.7	0.777	VALID		
	X2.8	0.755	VALID		
	X2.9	0.503	VALID		
	X2,10	0.489	VALID		

Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1	0.407	VALID	0.803	RELIABEL
	X3.2	0.484	VALID		
	X3.3	0.679	VALID		
	X3.4	0.762	VALID		
	X3.5	0.710	VALID		
	X3.6	0.722	VALID		
	X3.7	0.719	VALID		
	X3.8	0.669	VALID		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.908	VALID	0.888	RELIABEL
	Y2	0.699	VALID		
	Y3	0.810	VALID		
	Y4	0.505	VALID		
	Y5	0.898	VALID		
	Y6	0.823	VALID		
	Y7	0.823	VALID		
	Y8	0.898	VALID		

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 2, dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

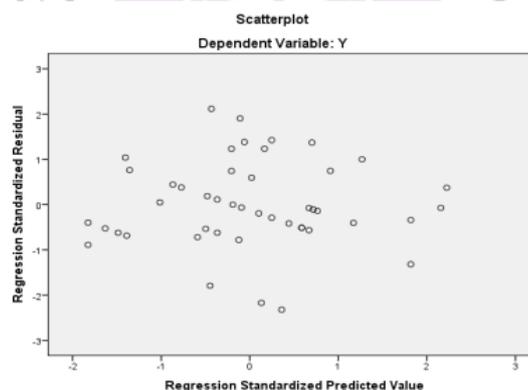
Uji Multikolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi Kerja	.976	1.024
Kecerdasan Emosional	.992	1.008
Keterlibatan Kerja	.980	1.021

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 23, 2019

Melihat hasil pada Tabel 2, hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kompetensi Kerja 0.976, Kecerdasan Emosional 0.992, Keterlibatan Kerja 0.980. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing – masing rasio mempunyai nilai yaitu Kompetensi Kerja 1.024, Kecerdasan Emosional 1.008, Keterlibatan Kerja 1.021. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan 2019

Dari gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.042	9.235		.005	.996		
	Kompetensi Kerja	.129	.225	.074	.574	.569	.976	1.024
	Kecerdasan Emosional	.130	.110	.151	1.177	.246	.992	1.008
	Keterlibatan Kerja	.737	.184	.516	4.003	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 23, 2019

Persamaan Regresi $Y = 0.042 + (0.129X_1) + (0.130X_2) + (0.737X_3)$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 3 adalah 0.042 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.042.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja adalah sebesar 0.129 atau 12,9% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kompetensi Kerja sementara Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.129.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0.130 atau 13,2% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kecerdasan Emosional sementara Kompetensi Kerja dan Keterlibatan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.130.
4. Nilai koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0.737 atau 73,7% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Keterlibatan Kerja sementara Kompetensi Kerja dan Kecerdasan Emosional diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.737.

Uji Hipotesis**Tabel 4 Koefisien Determinasi (r^2)**

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.561 ^a	.315	.266	4.085	1.405	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0.561. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0.561, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent dengan variabel dependent berada dalam kategori hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis**Tabel 5. Uji Statistik F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.600	3	107.533	6.444	.001 ^b
	Residual	700.879	42	16.688		
	Total	1023.478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 6.444 > F-tabel sebesar 2.83 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Keterlibatan Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo.

Tabel 7. Uji Statistik t

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk variabel Kompetensi Kerja diperoleh angka thitung 0.574 < ttabel sebesar 2.83 dan taraf signifikansi lebih besar dari = 0.05 yaitu sebesar 0.569 dengan demikian H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Kecerdasan Emosional diperoleh angka thitung sebesar 1.177 < ttabel 2.83 dan taraf signifikansi lebih besar dari = 0.05 yaitu 0.246, dengan demikian maka H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk variabel Keterlibatan Kerja diperoleh angka thitung sebesar 4.003 > ttabel 2.83 dan taraf signifikansi lebih kecil dari = 0.05 yaitu 0.000 dengan demikian H3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesisi, variabel Kompetensi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya komposisi Kompetensi Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Melalui proses pengumpulan data terkait penelitian – penelitian sebelumnya peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan hasil yang didapatkan tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian yang berbeda. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yudi Supiyanto (2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis kedua menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kecerdasan Emosional diperoleh angka thitung lebih tinggi dari nilai ttabel dan taraf signifikansi lebih besar dari = 0.05 yaitu 0.246, dengan demikian maka H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Keterlibatan Kerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini didukung

berdasarkan hasil analisis untuk variabel Keterlibatan Kerja diperoleh angka thitung sebesar lebih besar dari nilai ttabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari $= 0.05$ yaitu 0.00 dengan demikian H3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jefan Basten Kembau, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tewas (2018) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa terhadap data yang didapatkan melalui penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Kompetensi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini maka peneliti menyarankan manajemen dan pengelola Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo harus lebih memperhatikan Kompetensi Kerja dan Kecerdasan Emosional karyawan karena jika tidak diberikan perhatian lebih akan menghasilkan kinerja karyawan yang lemah. Kiranya, Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo dapat mempertahankan Keterlibatan Kerja karyawan yang sudah baik. Perlu bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T., Sulistiyani, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., dan Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No.5. Hal. 551-510. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14246>. Diakses pada 11 September 2019.
- Goleman, D. (2002). *Working with Emotional Intelligence* (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____. (2003). *Working with Emotional Intelligence Terjemahan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- _____. (2006). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Ahli Bahasa: T. Hermaya. Cetakan Keenam Belas). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger Publisher
- Kembau, J. F., Sendow, G. M., dan Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No.4. Hal. 3428-3437. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21449>. Diakses pada 09 September 2019.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya. Bandung.

- Prawirosentono, Suyadi. (1922). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, R. G. dan Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. UK: Institute for Employment Studies.
- Sulistiyani, T. dan Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*. Vol. 11. No. 2. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/8281/6913>. Diakses pada 04 Juli 2019.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persad.
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., dan Ogi, I. M. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No.4. Hal. 331-342. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6272>. Diakses pada 11 September 2019
- Yani, A. S. , Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Media Studi Ekonomi*. Vol. 19. No. 2. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/558>. Diakses pada 04 Juli 2019.