

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO AREA MANADO

EFFECT OF WORK ABILITY, WORK ENVIRONMENT, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN PERSERO AREA MANADO

Oleh:

Hitarocky Fransiskus Simamora¹

Victor P K Lengkong²

Rita N Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹rockysimamora2@gmail.com

²vpk.lengkong@gmail.com

³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN persero area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan dan secara parsial Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Perlu lebih di perhatikannya terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja, serta kecerdasan emosional, sehingga Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*

Abstract: *Performance is a very important and interesting part because it proves to be very important in its benefits, an institution wants employees to work really according to their abilities to achieve good work results, without good performance from all employees, then success in achieving goals will be achieved, difficult to achieve. Performance basically includes mental attitudes and behaviors that always have the view that the work carried out today must be of higher quality than the implementation of past work, for the future it will be of higher quality than today. An employee or employee will feel pride and satisfaction with the achievements achieved based on the performance he provides for the company. This study aims to determine work ability, work environment, and emotional intelligence on employee performance at PT. PLN Persero Manado area. The results showed that simultaneously and partially Work Ability (X1), Work Environment (X2), and Emotional Intelligence (X3) had a significant effect on Employee Performance (Y) at PT. PLN (Persero) Manado Area. It is necessary to pay more attention to the factors that affect the performance of employees in the company, these factors include work ability, work environment, and emotional intelligence, so that the performance appraisal of a company can be measured from the company's ability to produce competent human resources. , so that it can support the company in achieving its own goals. In other words, the company must pay more attention to the factors that can improve the performance of the employees so that the achievement of the company can run well and the company's performance can increase.*

Keywords: *Work Ability, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance*

Latar Belakang

Akibat dari pandemi Covid-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan baru demi menghentikan pemencaran Covid-19 yaitu mengimplementasikan ajakan masyarakat untuk melaksanakan Physical Distancing atau memberi jarak dengan orang lain sejauh satu meter dan menghindari kerumunan dan berbagai acara pertemuan yang menimbulkan perkumpulan. Selain itu pemerintah menerapkan kebijakan untuk dirumah Saja seperti kerja dirumah atau Work From Home (WFH) dan kegiatan apapun yang berhubungan dengan perkumpulan atau pertemuan ditiadakan dan diganti dengan media online, hal tersebut dapat sangat berdampak terhadap perkembangan bisnis di Indonesia.

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, Indonesia juga mengalami dampak dari pandemic Covid-19 yang membuat segala aktivitas usaha, akademik, sampai dengan perkantoran menjadi tidak menentu, hal ini tentunya dapat sangat berdampak terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja karyawan guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Kemampuan Kerja

Hasibuan (2015:118) mendefinisikan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas batas kemampuan dan pengalaman kerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan berbentuk fisik ataupun non fisik yang disediakan tempat kerja dan dapat mempengaruhi kondisi kinerja dari karyawan yang berkerja di lingkungannya.

Keterlibatan Kerja

Kecerdasan menurut Robbins (2015:89) bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nuos*, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut *noesis*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intelligentia*. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut *inteligensi* (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Mamesah, Kawet, dan Lengkong (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun semua fasilitas perusahaan sudah lengkap, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, semua kegiatan dan organisasi dalam perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Penelitian Mandey, dan Lengkong (2015) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberi kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para pegawai, saling menghargai sebaiknya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 98 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel (*sensus*). Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat senantiasa memperhatikan kompensasi, gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian Sari, Lengkong, dan Sepang (2017) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wenangcemerlang Press, dengan jumlah sampel 70 orang. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t, sedangkan untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 21. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi p-value $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dilihat dari tingkat signifikansi p-value $0,012 < 0,05$.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado, penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2020 – Juni 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Sampel penelitian berjumlah 85 Orang responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penelitian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu

analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji

reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kemampuan Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0.674	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1,2}	0.899	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1,3}	0.781	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1,4}	0.899	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1,5}	0.781	0.2133	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0.658	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0.796	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0.675	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0.751	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kecerdasaan Emosional (X ₃)	X _{3,1}	0.885	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,2}	0.890	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,3}	0.885	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,4}	0.890	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.587	0.2133	0,000	0.05	Valid
	Y ₂	0.575	0.2133	0,000	0.05	Valid
	Y ₃	0.600	0.2133	0,000	0.05	Valid
	Y ₄	0.722	0.2133	0,000	0.05	Valid
	Y ₅	0.754	0.2133	0,000	0.05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Kemampuan Kerja)	0,868	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	0,689	Reliabel
X3 (Kecerdasan Emosional)	0,910	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,653	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

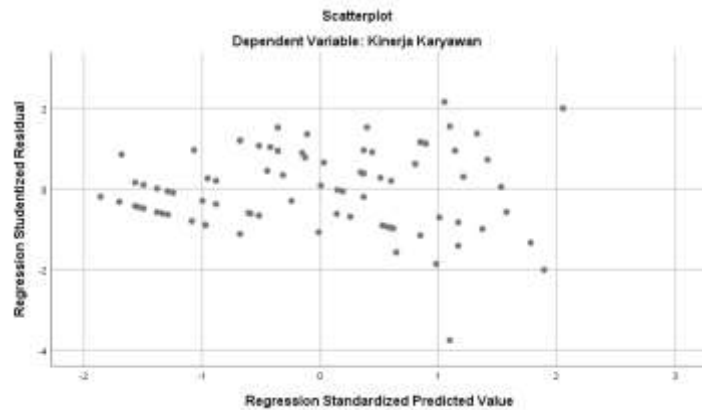
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	1.406	0.711	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.444	0.693	Non multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X ₃)	1.043	0.958	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

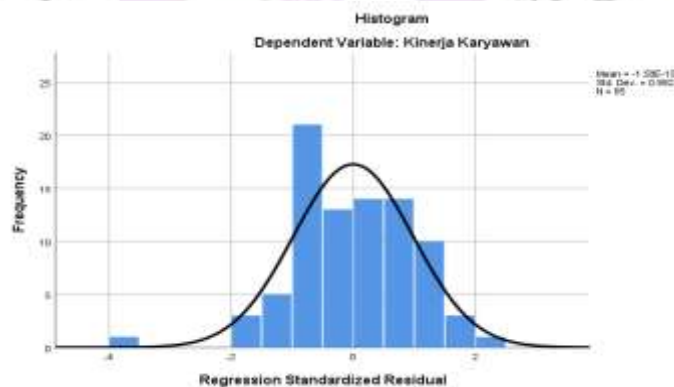


Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan 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 heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1 (Constant)	4.189	2.128			1.969	.052		
Kemampuan Kerja	.277	.081	.352		3.404	.001	.711	1.406
Lingkungan Kerja	.216	.120	.189		1.802	.005	.693	1.444
Kecerdasan Emosional	.324	.092	.314		3.525	.001	.958	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 4.189 + 0,277X_1 + 0,216X_2 + 0,324X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 4.190 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,189.
2. Untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kemampuan Kerja (X1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,277.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,216.
4. Untuk variabel Kecerdasan Emosional (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional (X3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.027	3	51.342	16.703	.000 ^b
	Residual	248.985	81	3.074		
	Total	403.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 3.404 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.802 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 3.525 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas batas kemampuan dan pengalaman kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Nilai thitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 3.404 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hal inipun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Tangkawarouw (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.802 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal inipun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Tjiabrata, Lumanaw, dan. Dotulong (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena thitung $>$ ttabel ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 3.525 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Mamangkey (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
4. Secara simultan Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah Perlu lebih di perhatikannya terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja, serta kecerdasan emosional, sehingga Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mamangkey, L. A., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>. 15/01/2020
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294>. 15/01/2020
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422>. 15/01/2020
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. . Jakarta.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18638>. 15/01/2020
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377>. 15/01/2020
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>. 15/01/2020