

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MANADO

THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE, WORK ENVIRONMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO

Oleh:

Nandy Abunio¹
Marjam Mangantar²
Lucky O.H. Dotulong³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹nandyabunio.na@gmail.com

²marjam.mangantar@gmail.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang di capai berdasarkan kinerja yang di berikannya untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yakni uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi(R) dan koefisien determinasi(R square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial Kompetensi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kecerdasan Emosional (X3) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran, 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: *Kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, kinerja karyawan*

Abstract: *Performance basically includes mental attitude and behavior that always has the view that the work being 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 he has his own pride and satisfaction with the achievements of what he has achieved based on the performance he has given to the company. This study aims to find real evidence about the effect of work competence, work environment and emotional intelligence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Manado. The data collection technique in this study used a saturated sample. The analytical methods used are validity, reliability, multiple linear regression, correlation coefficient test (R) and coefficient of determination (R square). The results show that simultaneously and partially work competence (X1), work environment (X2) and emotional intelligence (X3) simultaneously has a significant effect on Employee Performance (Y). Suggestions, companies should pay more attention to factors that can improve the performance of employees so that the company's achievement can run well and the company's performance can increase.*

Keywords: *Work competence, work environment and emotional intelligence, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan

dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan (Sengkey, Roring dan Dotulong, 2017). Sehingga, Karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina kerja dengan orang lain (Gani, Tewal dan Trang, 2018). Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan, karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. 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 Kompetensi kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya.

Kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. 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 (Lukar, Sendow dan Saerang, 2020). Oleh karena itu kompetensi setiap individu mempengaruhi proses dari hasil pekerjaan apabila karyawan dalam bekerja memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya karyawan tersebut mampu dengan baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun mental serta sikap. PT. PLN (Persero) UP3 Manado harus lebih meningkatkan kompetensi yang ada terlebih dalam kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Yang mana kepuasan kerja meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya kinerja yang baik juga akan meningkatkan kepuasan. kondisi atau tempat di mana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya juga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Krisnandi dan Saputra, 2021). Lingkungan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado harus lebih diperhatikan karena dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dari tempat kerja, peralatan serta fasilitas yang ada harus lebih ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan betah dan bisa berkonsentrasi.

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain dan menggunakan informasi-informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif (Ramadhani, 2019). PT. PLN (Persero) UP3 Manado dalam hal ini harus dapat mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan juga harus membina hubungan (kerja sama) dengan yang lain sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan yang sedang di kerjakan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
2. Kompetensi Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
3. Lingkungan Kerja parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
4. Kecerdasan Emosional parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dengan lebih luas yang antara lain adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok

karyawan (Simamora, 2014:4). Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Kualitas sumber daya manusia di perusahaan ini sangatlah penting, karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan (Tangkawarouw, Lengkong dan Lumintang, 2019). Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Kompetensi Kerja

Pengertian kompetensi merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan. Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2013). Kompetensi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya kompetensi tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan (Hajjali, dkk, 2021).

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, 2014). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulong, 2017).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan diri sendiri (Suharsono, 2016). Kecerdasan emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif (Mamangkey, Tewal dan Trang, 2018).

Kinerja

Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu factor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Penelitian Terdahulu

Sela, Lengkong dan Trang (2018) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan guru SMA/SMK/MA Manado pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan metode pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

Nurhasanah dan Sumardi (2018) melakukan penelitian yang berjudul: pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan metode pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).

Simangunsong, dkk (2021) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan metode pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

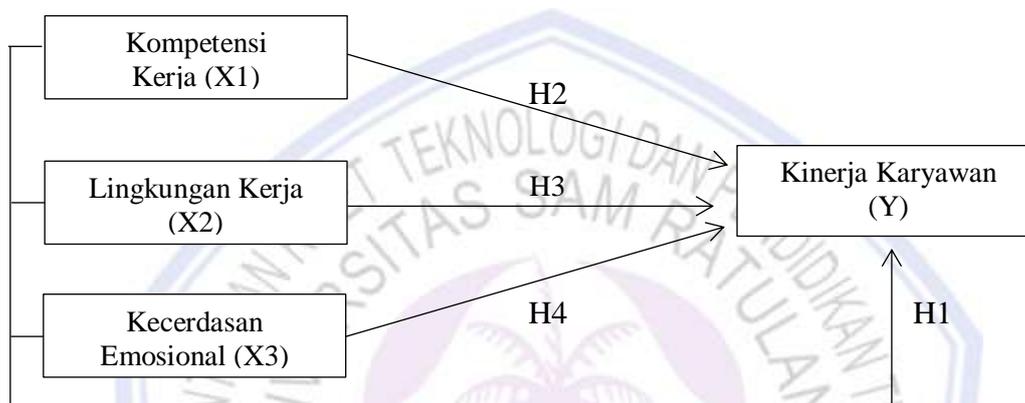
H1: Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Di duga Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (Kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) dengan variabel terkait (kinerja karyawan). Objek Penelitian ini yaitu di PT. PLN (Persero) UP3 Manado dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Desember sampai Mei.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2011: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado yang berjumlah 72 orang karyawan tetap. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (tidak termasuk pemimpin perusahaan) PT. PLN (Persero) UP3Manado yang berjumlah 65 orang responden.

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel total atau *sampling jenuh* seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2014) bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Manado, yang berjumlah 72 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dan Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli(objek) tidak melalui perantara. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t, Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R SQUARE).

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. PT. PLN (Persero) dalam kegiatannya berusaha untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan mengusahakan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dengan tujuan untuk mencari keuntungan atau laba berdasarkan peraturan pembangunan guna mendukung program pemerintah. Selain itu, PT. PLN (Persero) juga bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata mendorong peningkatan kegiatan ekonomi baik kota maupun pedesaan.

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado dengan sampel penelitian sebanyak 65 orang responden. Berdasarkan data yang diperoleh, maka penulis akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.918	0,000	Valid	0,935	Sangat Reliabel
	X _{1.2}	0.919	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0.917	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0.898	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0.799	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.924	0,000	Valid	0,921	Sangat Reliabel
	X _{2.2}	0.936	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0.884	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0.853	0,000	Valid		
Kecerdasaan Emosional (X ₃)	X _{3.1}	0.911	0,000	Valid	0,941	Sangat Reliabel
	X _{3.2}	0.955	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0.933	0,000	Valid		
	X _{3.4}	0.894	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.890	0,000	Valid	0,951	Sangat Reliabel
	Y ₂	0.916	0,000	Valid		
	Y ₃	0.927	0,000	Valid		
	Y ₄	0.918	0,000	Valid		
	Y ₅	0.930	0,000	Valid		

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 1 didapatkan hasil bahwa, semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.2133. Berdasarkan tabel 1 hasil, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

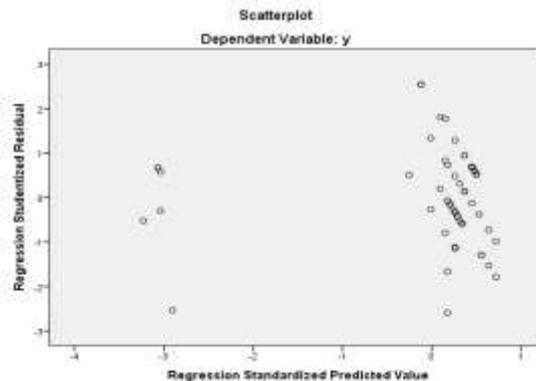
Tabel 2. Hasil Statistic Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompetensi Kerja (X ₁)	0.130	7.690	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.088	11.343	Non multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0.160	6.255	Non multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, 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.

Hasil Uji Heterokedastisitas

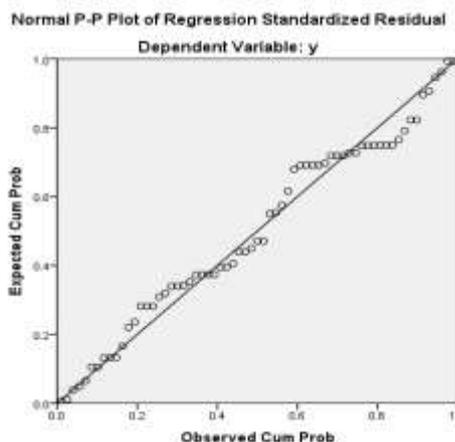


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 2 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas 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.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2021

Data pada Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.203	.874		2.519	.014		
	Kompetensi Kerja	.319	.098	.342	3.242	.002	.130	7.690
	Lingkungan Kerja	.430	.144	.382	2.987	.004	.088	11.343
	Kecerdasan Emosional	.323	.118	.261	2.742	.008	.160	6.255

Sumber: Olahan Data (2021)

Berdasarkan hasil tabel 3, tersebut maka bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 2.203 + 0,319 X_1 + 0,430X_2 + 0,323X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 2.203 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 2,203 %.
2. Untuk variabel Kompetensi Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi Kerja (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,319%.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430%.
4. Untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,323%.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, maka diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Kerja (X_1) sebesar 3.242 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kompetensi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2.984 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_3) sebesar 2.742 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.154	3	335.385	210.412	.000 ^b
	Residual	97.231	61	1.594		
	Total	1103.385	64			

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.908	1.26252	2.167

Sumber: *Olahan Data, 2021*

Berdasarkan hasil tabel 5, maka dapat diketahui bahwa Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,955, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 95,5%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,912 yang menunjukkan bahwa 91,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) sementara sisanya sebesar 8.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnandi dan Saputra (2021) bahwa Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan global. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel Kompetensi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajiali, dkk (2021), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Nurhasanah (2018), bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas batas kemampuan atau kompetensi dan pengalaman kerjanya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Roring dan Dotulong (2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, keadaan yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang disediakan tempat kerja dan dapat mempengaruhi kondisi kinerja dari karyawan yang berkerja di lingkungannya.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simangunsong, dkk (2021), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ramadhani (2019), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado..
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran yaitu 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

- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Gani, M. R., Tewel, B., dan Trang, I. 2018. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article>. Diakses 20 September 2021.
- Hajjali, I. 2021. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/500/552> Diakses 20 Oktober 2021.
- Krisnandi, H., dan Saputra, N. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 17, No. 1, Januari 2021, <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1226/996> Diakses 05 September 2021.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., dan Saerang, R. T. 2020. Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divresolut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Januari 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28167>. Diakses September 2021.
- Mamangkey, L. A. G., Tewel, B., dan Trang, I. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (Sq) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article>. Diakses 20 September 2021.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2, September 2019. <http://jurnal.umsu.ac.id>. Diakses 05 September 2021.
- Nurhasanah, S. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 2, Juli 2018. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/viewFile/519>. Diakses 22 Oktober 2021.
- Ramadhani, N. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen*. Vol.5. No.1. <http://journal.stiem.ac.id>. Diakses 06 September 2021.
- Sela, J., Lengkong, V. P. K., dan Trang, I. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia>. Diakses 22 September 2021.

- Sengkey, W. S., Roring, F., dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/>. Diakses 06 Oktober 2021.
- Simamora. H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Simangunsong, H. M., Siregar, P., Siagian, B., Risna, F., dan Saragih, H. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.6 No.2. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/4652/3383>. Diakses 05 Oktober 2021.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. 2016. *Akselerasi Intelligensi: Optimalkan IQ, EQ, Dan SQ*. Depok: Inisiasi Press.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., dan Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/>. Diakses 20 September 2021.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/>. Diakses 05 Oktober 2021.

