

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KETERLIBATAN KERJA DAN
PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESI UTATA**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK INVOLVEMNET AND EMPLOYEE
EMPOWERMENT ON THE PERFORMANCE OF NORTH SULAWESI PROVINCE PLANTATION
SERVICE EMPLOYEES*

Oleh:

Grandy Komaling¹

Lucky Dotulong²

Sjendry Loindong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹grandykomaling@gmail.com](mailto:grandykomaling@gmail.com)

[²luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

[³sjendryloindong@gmail.com](mailto:sjendryloindong@gmail.com)

Abstrak: Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam instansi. Dalam sebuah instansi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap instansi dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap instansi, instansi dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah instansi dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansinya. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap instansi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan instansi guna meningkatkan tingkat keberhasilan instansi. Dalam meningkatkan kinerja tentunya ada faktor-faktor yang dapat mendukung, faktor-faktor tersebut antara lain adalah kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara baik secara parsial ataupun simultan kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai,

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja, Pemberdayaan, Kinerja Pegawai.

Abstract: As a developing country, Indonesia, which is entering a new industrial era, cannot be separated from the wheels of international economic activity which are full of various dynamics, where the skills and capabilities of human resources are required to be even more competent in order to improve work activities within agencies. In an agency, existing employees or human resources are required to contribute and perform well to the agency where they work, by contributing and performing well to the agency, the agency can achieve the targets and vision and mission that have been set, because the success rate of a Agencies can be measured through the performance provided by employees to their agencies. Performance is a standard work result of an employee who has achieved and contributed to the agency. In improving the performance of an employee of course need supporting factors that need to be considered for a manager or head of an agency in order to increase the success rate of the agency. In improving performance, of course there are factors that can support, these factors include emotional intelligence, work involvement, and employee empowerment. This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Work Involvement and Employee Empowerment simultaneously on Employee Performance at the North Sulawesi Plantation Service. The analytical method used is multiple linear regression. The results of hypothesis testing found that partially or simultaneously emotional intelligence, job involvement, and employee empowerment have a significant effect on employee performance

Keywords: Emotional Intelligence, Job Involvement, Empowerment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi, organisasi dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan organisasi guna meningkatkan tingkat keberhasilan organisasi (Rivai dan Basri, 2015:50). Kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk mengenali dan mengelola emosi mereka dengan baik, yang berkontribusi pada kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, pemberdayaan pegawai dengan memberikan otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka mendorong inisiatif dan kreativitas, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan sinergi dari ketiga faktor ini, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai.

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. Faktor berikutnya Menurut (Reksohadiprodjo 2015:80), Keterlibatan kerja merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan kerjasama antara individu, serta meningkatkan efektifitas kerja dan juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran.

Pemberdayaan pegawai termasuk bentuk motivasi bagi pegawai, karena pemberdayaan dapat membantu meningkatkan partisipasi pegawai secara lebih efektif. Pemberdayaan mengajarkan pegawai dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan pegawai yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Menurut (Hasibuan 2016:260) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.

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).

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun, (2016:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu

untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Kecerdasan Emosional

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. Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (*respons*) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi.

Adapun terdapat 4 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut (Simamora 2016:75) yakni:

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain

Keterlibatan Kerja

Menurut Reksohadiprodjo (2015:80), keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Menurut (Rivai dan Basri 2015:89) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Keterlibatan,
2. Kepercayaan
3. Kepercayaan Diri.

Penelitian Terdahulu

Paryati, A., Praningrum, A., dan Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Beberapa Kantor Dinas di Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi secara parsial memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada beberapa dinas di kota Bengkulu.

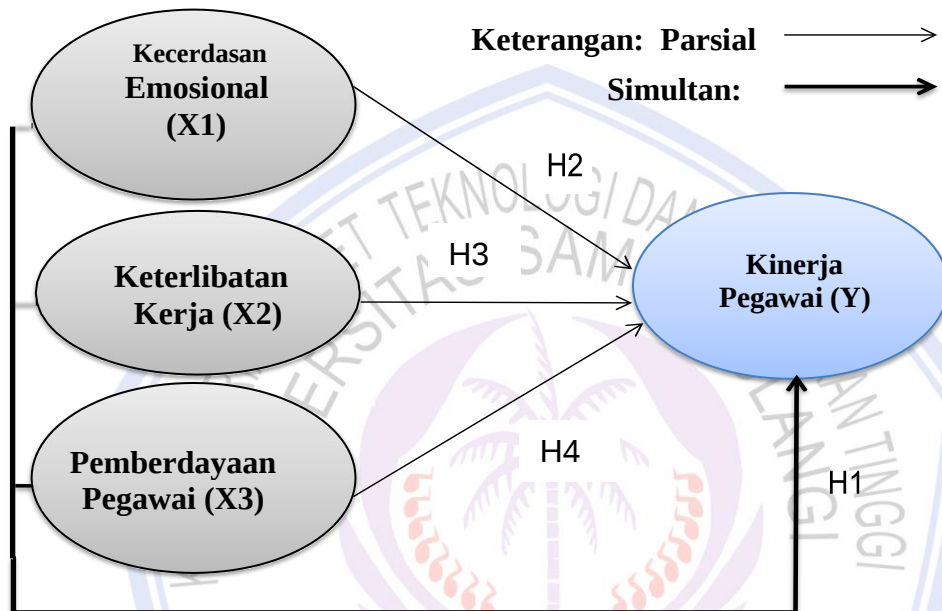
Kojo, A. I., Kindangen, P., dan Uhing, Y. (2019). Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa secara simultan manajemen perubahan (X1), budaya organisasi (X2) dan keterlibatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Go dan secara parsial Manajemen Perubahan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go. Saran penelitian yang diperoleh adalah manajemen dan para karyawan dari PT. Bank Sulut Go harus mempertahankan dan meningkatkan manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja di kantor utama BUMN ini dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., dan Jannati, T. (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pemberdayaan berpengaruh positif. dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 6) kepuasan kerja termediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dan 7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja yang buruk di Dinas Pertanian Ternate berkaitan erat dengan variabel pemberdayaan, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Salah satu kebaruan penelitian ini adalah penempatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
- H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
- H₃: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.
- H₄: Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teoritik, 2023

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, 2015:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai (X), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Dinas Perkebunan Sulawesi Utara, Kalasey Dua, Mandolang, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2021 – September 2021.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara yang berjumlah 62 orang pegawai tetap. Penggunaan populasi penelitian yang hanya melibatkan pegawai tetap dipilih karena data yang diperoleh dari kelompok ini cenderung lebih sesuai dengan tujuan penelitian.

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. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:81).

Teknik sampling secara umum teknik *sampling* dibagi menjadi dua; yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada *probability sampling* setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk

menjadi anggota sampel, sedangkan pada *non-probability sampling* seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2015:18).

Data dan Sumber Data

Jenis 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. Sumber Data berasal dari Penelitian Perpustakaan & penelitian Lapangan.

Teknik 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 merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila responden cukup luas tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai Dinas Perkebunan Sulawesi Utara di Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Teknik Pengumpulan Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. 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.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dan data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Uji Asumsi Klasik

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 (Ghozali, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas 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.

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009).

Pengujian Hipotesis

Uji *f* (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).

Uji *t* (Parsial)

Uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status	Cronbach's Alpha	Ket
Kecerdasan Emosional (X ₁)	X _{1.1}	0.818	0.246	0,00	0,05	Valid	0,824	Reliabel
	X _{1.2}	0.868	0.246	0,00	0,05	Valid		
	X _{1.3}	0.924	0.246	0,00	0,05	Valid		
	X _{1.4}	0.711	0.246	0,00	0,05	Valid		
Keterlibatan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.804	0.246	0,00	0,05	Valid	0,804	Reliabel
	X _{2.2}	0.799	0.246	0,00	0,05	Valid		
	X _{2.3}	0.650	0.246	0,00	0,05	Valid		
Pemberdayaan Pegawai (X ₃)	X _{3.1}	0.725	0.246	0,00	0,05	Valid	0,808	Reliabel
	X _{3.2}	0.821	0.246	0,00	0,05	Valid		
	X _{3.3}	0.771	0.246	0,00	0,05	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.429	0.246	0,00	0,05	Valid	0,762	Reliabel
	Y ₂	0.600	0.246	0,00	0,05	Valid		
	Y ₃	0.666	0.246	0,00	0,05	Valid		
	Y ₄	0.794	0.246	0,00	0,05	Valid		
	Y ₅	0.826	0.246	0,00	0,05	Valid		

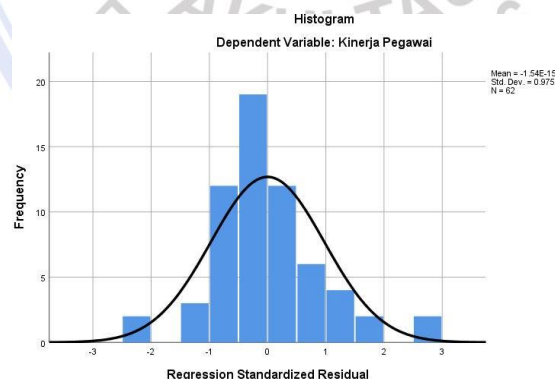
Sumber: Data Hasil Olahan, 2022.

Hasil pada tabel yaitu nilai *probability (sig)*, nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson (person correlation)* terhadap nilai *r table* (0.246), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r tabel*, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian. Dari tabel 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* 0.246.

Dan pada uji Realibitas pada nilai *Alpha Cronbach's* dari masing- masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,6. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

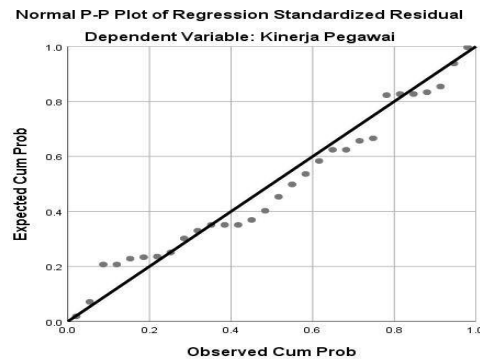
Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-Plot

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan data pada gambar kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

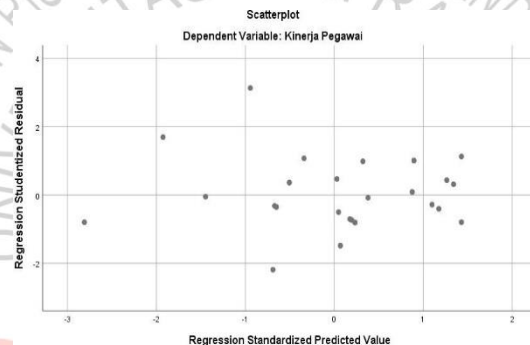


Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Pada gambar, 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.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Gambar diatas menunjukan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Asumsi Klasik MultiKolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.696	1.437	Non multikolinieritas
Keterlibatan Kerja (X_2)	0.380	2.631	Non multikolinieritas
Pemberdayaan Pegawai (X_2)	0.426	2.346	Non multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

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.

Tabel 3. Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.701	1.07464

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 3 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,846 hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 84,6%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,715 yang menunjukkan bahwa 71,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3), sementara sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	168.373	3	56.124	48.599	.000 ^b
Residual	66.981	58	1.155		
Total	235.355	61			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Pemberdayaan Pegawai, Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig
Kecerdasan Emosional (X_1)	-.331	.742
Keterlibatan Kerja (X_2)	1.902	.002
Pemberdayaan Pegawai (X_3)	6.380	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, (2022)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar -0.331 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan 0,742 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak. Keterlibatan Kerja (X_2) sebesar 1,902 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan 0,002 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Keterlibatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis diterima. Pemberdayaan Pegawai (X_3) sebesar 6.380 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pemberdayaan Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.538	1.550		4.218	.000
Kecerdasan Emosional (X_1)	-.032	.096	-.028	-.331	.742
Keterlibatan Kerja (X_2)	.275	.144	.216	1.902	.002
Pemberdayaan Pegawai (X_3)	.920	.144	.685	6.380	.000

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai konstanta yang didapat bernilai 6.538, dimana memiliki artian bahwa apabila variabel Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja, dan Pemberdayaan Pegawai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai produktivitas kerja adalah bernilai 6.538.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Kecerdasan Emosional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai thitung untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar -0.331 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan $0,742 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Kecerdasan Emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Salah satu penjelasan untuk temuan ini dapat berkaitan dengan kompleksitas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja. Meskipun kecerdasan emosional dianggap sebagai atribut yang relevan, ada kemungkinan bahwa faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, dukungan manajerial, lingkungan kerja yang mendukung, dan keterlibatan pegawai memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja. Selain itu, karakteristik individu dan konteks organisasi mungkin juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Komunikasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai thitung untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_2) sebesar 1,902 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Keterlibatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rum, B., Sendow, G., dan Pandowo, M. (2017) dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pemberdayaan pegawai dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di perlihatkan melalui nilai thitung untuk variabel Pemberdayaan Pegawai (X_3) sebesar 6.380 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pemberdayaan Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johan, T. (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil Penelitian menunjukan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Ditemukan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Ditemukan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Ditemukan bahwa secara parsial pemberdayaan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Untuk Instansi agar lebih memperhatikan terkait kecerdasan emosional yang ada pada setiap pegawai, agar dalam proses bekerja faktor-faktor tersebut dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih khusus pada indikator-indikator seperti mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, dan mengenali emosi orang lain yang ada pada pegawai.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Johan, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/31930> di akses tanggal 23 Juni 2021.
- Kojo, A. I., Kindangen, P., dan Uhing, Y. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25061> di akses tanggal 15/09/2021.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., dan Jannati, T. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199 - 214. <http://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/view/2809> di akses tanggal 15/09/2021.
- Paryati, A., Praningrum, A., dan Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Beberapa Kantor Dinas di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114-125. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/7442> di akses tanggal 15/09/2021.
- Reksohadiprodjo, S. (2015). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. BPPEE, Yogyakarta.
- Rivai, V., dan Basri, G. (2015). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. T. (2015). *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rum, B., Sendow, G., dan Pandowo, M. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*: Bandung, Alfabeta.

