

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Logistic Medan

Tiur Rajagukguk & Sondang Ni Bulan Marbun

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: tiurrajagukguk2021@gmail.com

Abstract

This study aims to explore the relationship between the three variables and employee performance and provide strategic recommendations that can be implemented by organizational management by identifying and evaluating the influence of emotional intelligence, rewards, and career development on employee performance at PT Indah Logistic Medan. The number of samples in the study was 50 permanent employees of the company. Partial hypothesis testing resulted in emotional intelligence having a positive and significant effect on employee performance, rewards having a positive and significant impact on employee performance, and career development having a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, emotional intelligence, rewards, and career development positively and significantly affected employee performance. The Adjusted R square value was obtained at 0.645 (64.5%) based on the coefficient of determination analysis. So, it can be concluded that emotional intelligence, rewards, and career development influence 64.5% of employee performance.

Keywords emotional intelligence, penghargaan, pengembangan karir, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja yang terus berkembang dan penuh tantangan menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Tingginya kinerja karyawan berbanding lurus dengan tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan daya saing di pasar. Oleh karena itu, berbagai upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan aspek-aspek psikologis dan motivasi karyawan, seperti kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir. Kecerdasan emosional dalam organisasi sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan pada pelajar. Kemampuan karyawan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta memahami emosi orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan akan mampu berkomunikasi lebih baik, mengatasi tekanan kerja dengan tenang, serta membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja. Hal ini tentunya dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Selain kecerdasan emosional, penghargaan (*reward*) juga menjadi salah satu faktor motivasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penghargaan dapat berupa gaji, bonus, pengakuan, atau fasilitas yang diberikan oleh

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

perusahaan. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta semangat untuk bekerja lebih baik. Lebih jauh lagi, pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, jenjang karir yang jelas, dan dukungan untuk pengembangan diri merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Namun, meskipun berbagai faktor tersebut memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, masih banyak organisasi yang kurang optimal dalam mengelola ketiga aspek tersebut. Ketidakseimbangan antara kecerdasan emosional, penghargaan yang diberikan, dan kesempatan pengembangan karir sering kali menjadi penyebab turunnya produktivitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Kecerdasan Emosional. Goleman (2019) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya untuk mengambil keputusan yang tepat. Shapiro (2018) memaparkan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Indikator Kecerdasan Emosional. Goleman (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosi didasarkan pada lima indikatornya: (1) Kesadaran diri; (2) Pengaturan diri; (3) Motivasi; (4) Empati; (5) Keterampilan Sosial

Penghargaan. Kawulur, *et al.* (2018) mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Kadarisman (2012) mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) adalah semua bentuk *return* balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Sementara Sutrisno (2019) yang berpendapat bahwa penghargaan (*reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Indikator Penghargaan. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa indikator penghargaan (*reward*) meliputi: (1) Upah, (2) Promosi, (3) Penghargaan, (4) Insentif, (5) Tunjangan, dan (6) Gaji.

Pengembangan Karir. Sutrisno (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara apa yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir. Dimensi pengembangan karir menurut Gomez, *et al.* (2017) sebagai berikut: (1) Perencanaan karir (*career planning*), adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Indikator perencanaan karir meliputi: (a) Kesesuaian minat dengan pekerjaan; (b) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan; dan (c) Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek. (2) Manajemen karir (*career management*), adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. (3) Indikator manajemen karir meliputi: (a) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia; (b) Menyebarkan informasi karir; (c) Publikasi lowongan pekerjaan; (d) Pengalaman kerja; dan (e) Pendidikan dan pelatihan.

Kinerja Karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Indikator Kinerja Karyawan. Robbins (2017) menyatakan bahwa secara individu ada 5 (lima) indikator kinerja karyawan, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; dan Kemandirian.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistic. Bahwa kecerdasan emosional (EI) mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosinya serta memahami emosi orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres, berkomunikasi dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam konteks kerja, hal ini memungkinkan karyawan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Dengan memiliki EI yang tinggi, karyawan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, serta mampu mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif. Hal ini berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, masuk akal jika kecerdasan emosional berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Goleman (2019), menurutnya, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola stres, beradaptasi dengan perubahan, dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, sehingga kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kinerja.

Penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistic Medan.

Penghargaan (*reward*) dalam konteks organisasi mengacu pada segala bentuk pengakuan atau

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, dan kinerjanya. Penghargaan bisa berupa finansial (gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (penghargaan verbal, promosi, atau pengakuan). Ketika karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusinya dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Penghargaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan rasa bangga serta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karena mereka merasa diakui dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, masuk akal jika penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena penghargaan mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan untuk mencapai target perusahaan secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan pernyataan Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan salah satu motivator utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistic Medan. Pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat berkembang dan maju dalam karirnya. Program pengembangan karir seperti pelatihan, mentoring, coaching, dan perencanaan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi serta mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung pertumbuhan karir mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara maksimal dan terlibat lebih aktif dalam pekerjaannya. Pengembangan karir juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan karena karyawan merasa masa depannya terjamin dan ada peluang untuk maju. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, produktif, dan berkinerja lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Dessler (2015) yang menjelaskan bahwa program pengembangan karir seperti pelatihan, mentoring, dan perencanaan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih kompeten dan produktif dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak positif terhadap kinerja.

Kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistic Medan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, baik dari sisi kemampuan internal karyawan maupun dari dukungan eksternal yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir merupakan tiga faktor penting yang dapat saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Kecerdasan Emosional: Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosinya dengan baik, berinteraksi positif dengan rekan kerja, dan dapat menghadapi situasi tekanan dengan lebih tenang. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

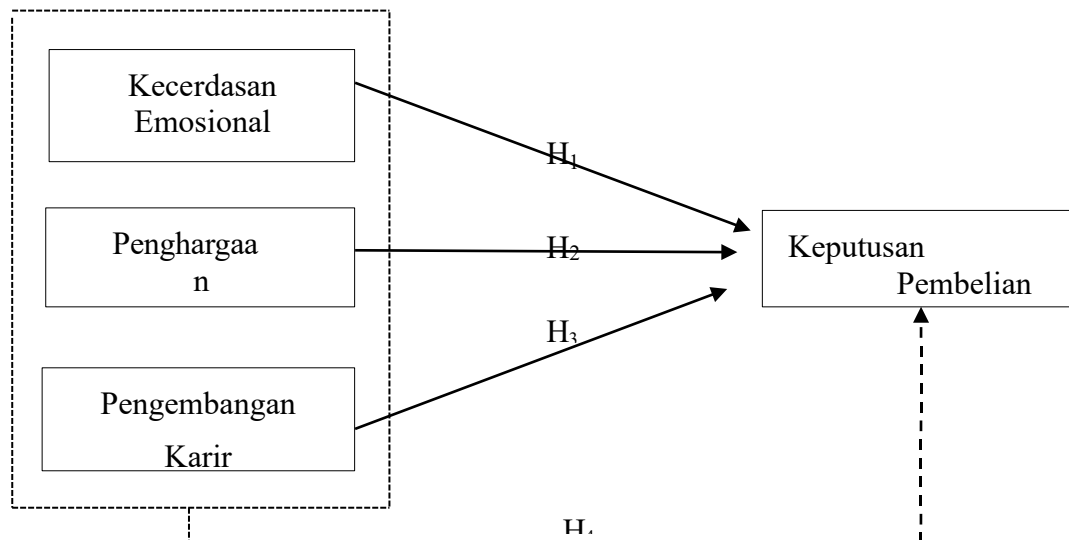
Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa upayanya diakui dan dihargai, sehingga terdorong untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik. Program pengembangan karir menunjukkan bahwa perusahaan berinvestasi pada peningkatan kompetensi karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan profesional karyawan, tetapi juga menciptakan perasaan loyalitas dan keinginan untuk memberikan kontribusi lebih besar. Ketika ketiga faktor tersebut digabungkan secara simultan, efek positif terhadap kinerja karyawan akan lebih signifikan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih responsif terhadap penghargaan yang diberikan, sementara program pengembangan karir yang baik akan memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, ketiganya bersama-sama menciptakan kondisi ideal yang memaksimalkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian kinerja karyawan secara menyeluruh. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Goleman (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam pengambilan keputusan, pengelolaan stres, dan interaksi sosial di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam beradaptasi dan berkolaborasi, sehingga memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja keseluruhan.

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Indah Logistic Medan Cabang Medan Denai yang berlokasi di Medan. Penulis memperoleh beberapa masalah yang ada pada kinerja karyawan yang berada di dalam objek penelitian dimana peneliti ingin melihat apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yaitu guru tetap yayasan sebanyak 50 orang. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan dari jumlah populasi sebagai sampel. Pengujian yang dilakukan dengan uji asumsi klasik, menghitung persamaan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

regresi linier berganda dan pengujian hipotesa serta menguji nilai koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

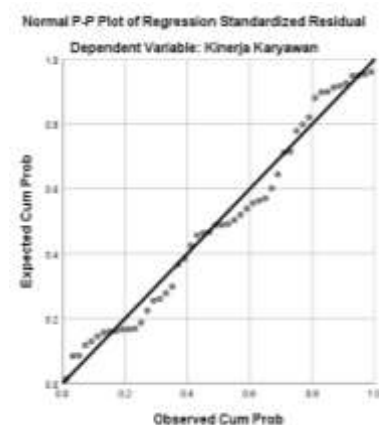
Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07594149
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.087
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot



Berdasarkan Gambar 2 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

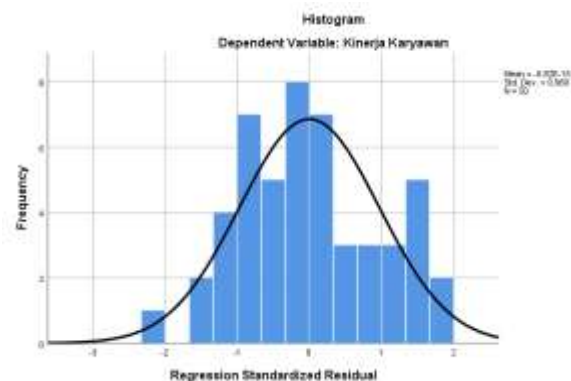
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 3. Uji Normalitas Kurva Histogram



Gambar 3 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	2.511	.204		
Kecerdasan Emosional	.094	.026	.982	1.019
Penghargaan	.178	.033	.982	1.019
Pengembangan Karir	.178	.026	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai VIF variabel kecerdasan emosional sebesar 1,019, penghargaan sebesar 1,019, dan pengembangan karir sebesar 1,001, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.996	6.780		.294
	Kecerdasan Emosional	-1.434	.878	-.230	.109
	Penghargaan	1.234	1.108	.157	.271
	Pengembangan Karir	-1.134	.855	-.185	.191

a. Dependent Variable: ln_res

Tabel 5 sebesar 0,271, dan pengembangan karir sebesar 0,191, seluruh nilai sig > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

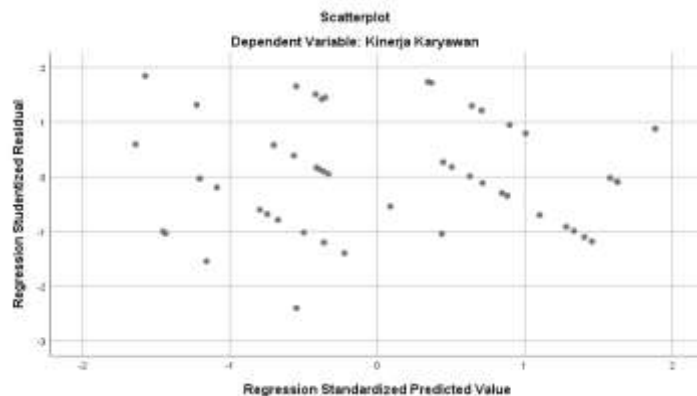
Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

heterokedastisitas.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.511	.204		12.302
	Kecerdasan Emosional	.094	.026	.304	3.544
	Penghargaan	.178	.033	.459	5.345
	Pengembangan Karir	.178	.026	.589	6.924

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 2,511 + 0,094 X_1 + 0,178 X_2 + 0,178 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 2,511 artinya jika kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,511. (2) Koefisien regresi kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,094 artinya jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,094 satuan. (3) Koefisien regresi penghargaan (X_2) sebesar 0,178 artinya jika penghargaan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178 satuan. (4) Koefisien regresi pengembangan karir (X_3) sebesar 0,178 artinya jika pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178 satuan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t). Uji signifikan parsial dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t_{\text{tabel}} = \frac{0,05}{2} (50-4) = 0,0025;46,$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,012.$$

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.511	.204		12.302
	Kecerdasan Emosional	.094	.026	.304	3.544
	Penghargaan	.178	.033	.459	5.345
	Pengembangan Karir	.178	.026	.589	6.924

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut: (1) Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai t hitung kecerdasan emosional sebesar $3,544 > t_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistic Indonesia Medan (H_0 ditolak H_1 diterima). (2) Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai t hitung penghargaan sebesar $5,345 > t_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BSA Logistic Indonesia Dumai (H_0 ditolak H_1 diterima). (3) Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai t hitung pengembangan karir sebesar $6,924 > t_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BSA Logistic Indonesia Dumai (H_0 ditolak H_1 diterima).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Uji signifikansi simultan dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen + variabel dependen

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

$$df1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = 50 - 4 = 46$$

$$F = 3;46 (2,81)$$

Tabel 8. Uji Hipotesis Silmutan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.566	3	.189	30.723	.000 ^b
	Residual	.283	46	.006		
	Total	.849	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penghargaan, Kecerdasan Emosional						

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar $30,723 > F$ tabel $2,81$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Logistic Medan (H_0 ditolak H_1 diterima).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.645	.078378732093897
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penghargaan, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar $0,645$ ($64,5\%$). Maka dapat disimpulkan sebesar $64,5\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 64,5\% = 35,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.

5. Kesimpulan

Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar $0,645$ ($64,5\%$). Maka dapat disimpulkan sebesar $64,5\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 64,5\% = 35,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Referensi

- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.14. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam. (2018). "Multivariate Analysis Applications Using the IBM SPSS Program" Edition. Nine. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency
- Global Pustaka Utama (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia Di Indonesia, Teori dan Aplikasi Penelitian: Edisi Ke -1 Cetakan Ke-1. Yogyakarta
- Goleman, D. (2018). Emotional Intelligence. Jakarta: Gramedia.
- _____, D. (2019). Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting Dari pada IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. T. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Herzberg, Fredrick. 1959. Motivation to Work.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, A.A. Anwar Prabu. (2017). Human Resources Management. Company, Bandung: Rosdakarya Youth
- Sedarmayanti. (2017). HR Planning and Development to Improve. Competence, Performance and Work Productivity. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: Alfabeta, CV
- _____. (2018). Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods, Alfabeta publisher, Bandung
- _____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alphabet
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- _____, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)