

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

¹Hetti Mariati Simangunsong, ²Parulian Siregar, ³Basrun Siagian, ⁴Fatimatu Risna, ⁵Habibah Saragih
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹hetti.mariati@gmail.com, ²parulin.srg@gmail.com, ³basrun.siagian@gmail.com, ⁴fatimatu.risna@gmail.com,
⁵habibah.srgh@gmail.com

ABSTRACT

Problem of this study what is influence of emotional intelligence on performance. What is influence of competency on performance. What is influence of job culture on performance. What is influence of job satisfaction on performance. What is influence of emotional intelligence, competency, job culture and job satisfaction on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of emotional intelligence on performance. Determine and analyze the effect of competency on performance. Determine and analyze the effect of job culture on performance. Determine and analyze the effect of job satisfaction on performance. Determine and analyze the effect of emotional intelligence, competency, job culture and job satisfaction on performance. Sample in the study is 74 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. competency has a positive and significant effect on performance. Job culture has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Emotional intelligence, competency, job culture and job satisfaction has a positive and significant effect on performance.

Keywords : Emotional intelligence, Competency, Job culture , Job satisfaction, Performance.

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Kecerdasan emosional, Kompetensi, Budaya kerja, Kepuasan kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dalam segala aspek merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pembangunan yang diarahkan untuk menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, mandiri dan bermartabat. Keberhasilan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh pegawai yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya masing-masing, transparan, profesional dan akuntabel. Yang mana telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran (*out put*), indikator manfaat (*out come*) dan indikator hasil (*benefit*).

Guna mendukung terlaksananya fungsi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang mempunyai melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan di pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut, maka Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memerlukan pegawai yang mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja, perilaku yang baik terhadap pelayanan kepada *stakeholders*. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan instansi di kemudian hari.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket terhadap 10 orang pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dari hasil angket pra survei dapat ditarik kesimpulan bahwa inisitif pegawai untuk mencapai target

kerja, 8 orang pegawai menyatakan belum dapat sepenuhnya dalam mencapai target kerja, sedangkan 2 orang pegawai mampu mencapai target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Kemudian 8 orang pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, dan 2 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Dari hasil angket pra survei dan wawancara tersebut jelas terlihat kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan masih perlu mendapat perhatian sengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Dalam menunjang keberhasilan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan peranan pegawai merupakan aset yang sangat penting. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016); dan Thea et.al (2019) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap

kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya riset gap, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Selain kecerdasan emosional, faktor kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Marliana (2011), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi pegawai menstimulir optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Sumatera Utara. Justisia Iriani Rudlia (2016), hasil penelitiannya menjelaskan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Sementara hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung et.al (2012) menarik kesimpulan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Selanjutnya budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja

adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015), dan Alia et.al (2015), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Artina et.al (2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah kepuasan kerja. Manusia pada dasarnya selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan berbagai cara, di antaranya dengan kerja. Seseorang akan memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya secara optimal kepada organisasi tempat dia kerja, apabila seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan salah satu yang perlu mendapat perhatian, karena hal tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan. Teori keadilan berprinsip bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan atas situasi tertentu. Perasaan ada atau tidak adanya keadilan diperoleh

dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang setingkat. Bila perbandingan itu dianggap tidak adil maka orang yang bersangkutan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Teori keadilan juga menunjukkan bahwa individu-individu tidak peduli dengan jumlah mutlak ganjaran yang mereka terima untuk upaya mereka, tetapi juga akan berhubungan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain. Mereka membuat pertimbangan seperti terhadap hubungan antara masukan dan keluaran mereka serta masukan dan keluaran orang lain. Masalah tentang kepuasan kerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan antara lain masih ada pegawai merasa belum puas dengan promosi (*promotion*), rekan sekerja (*co-workers*) dan atasan (*supervisor*). Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh anak Agung et.al (2012), Iwan Kurnia Wijaya (2018), Nyoman Dini Andiani (2020) dan Ali et.al (2013), telah menghasilkan kesimpulan yang relatif sama, yaitu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Joko Sutopo (2018), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 3) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

1.2. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan pada studi empiris dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 74 orang. dimana Kepala Kantor dan peneliti tidak dihitung sebagai populasi.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai berdasarkan bagian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Seksi Rencana & Program	6
2	Seksi Desain & Pembangunan	7
3	Seksi Analisa, Evaluasi & Tarif	5
4	Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut	19
5	Seksi Fasilitas & Pengawasan Operasional Pelabuhan	8
6	Seksi Bimbingan Usaha & Jasa Kepelabuhan	8
7	Sub Bagian Keuangan	7
8	Sub Bagian Kepegawaian & Umum	9
9	Sub Bagian Hukum & Humas	5
Jumlah		74

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika

jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Tabel 2 Kerangka sampel pegawai berdasarkan bagian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Seksi Rencana & Program	6
2	Seksi Desain & Pembangunan	7
3	Seksi Analisa, Evaluasi & Tarif	5
4	Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut	19
5	Seksi Fasilitas & Pengawasan Operasional Pelabuhan	8
6	Seksi Bimbingan Usaha & Jasa Kepelabuhanan	8
7	Sub Bagian Keuangan	7
8	Sub Bagian Kepegawaian & Umum	9
9	Sub Bagian Hukum & Humas	5
Jumlah		74

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, 2021

2.3. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0.001 < 0.05	Valid
X _{1.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kompetensi

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.6}	0.000 < 0.05	Valid

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2.1}-X_{2.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 5.11. Hasil uji validitas variabel budaya kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{3.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.3}	0.001 < 0.05	Valid
X _{3.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3.1}-X_{3.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 6 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{4.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4.1}-X_{4.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05)

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel kinerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000 < 0.05	Valid
Y ₂	0.000 < 0.05	Valid
Y ₃	0.000 < 0.05	Valid
Y ₄	0.000 < 0.05	Valid
Y ₅	0.000 < 0.05	Valid
Y ₆	0.000 < 0.05	Valid
Y ₇	0.000 < 0.05	Valid
Y ₈	0.000 < 0.05	Valid
Y ₉	0.000 < 0.05	Valid
Y ₁₀	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05)..

2.4. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.791	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	38.5676	13.399	.170	.808
X _{1.2}	38.3919	12.406	.466	.773
X _{1.3}	37.7432	12.413	.463	.773
X _{1.4}	37.9189	10.815	.513	.770
X _{1.5}	38.2027	12.027	.377	.787
X _{1.6}	37.6351	12.591	.513	.770
X _{1.7}	37.5541	12.250	.467	.773
X _{1.8}	37.6351	12.016	.690	.753
X _{1.9}	37.7703	11.714	.489	.770
X _{1.10}	37.5541	11.976	.706	.752

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 8 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10}) keseluruhannya dinyatakan

reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.791 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.898	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{2,1}	40.9324	12.256	.705	.884
X _{2,2}	41.2297	11.796	.778	.878
X _{2,3}	41.1351	13.735	.403	.902
X _{2,4}	40.8649	13.214	.699	.887
X _{2,5}	41.2568	12.303	.651	.888
X _{2,6}	40.9324	12.256	.705	.884
X _{2,7}	41.0000	12.110	.714	.883
X _{2,8}	41.2568	12.988	.638	.889
X _{2,9}	41.2027	13.451	.487	.897
X _{2,10}	41.0270	12.794	.704	.885

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 9 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2,1}-X_{2,10}) keseluruhannya dinyatakan

reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.898 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas variabel budaya kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.820	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{3,1}	38.7027	8.705	.702	.787
X _{3,2}	38.6351	8.701	.491	.805
X _{3,3}	38.4054	9.505	.299	.823
X _{3,4}	39.0135	8.698	.389	.821
X _{3,5}	38.7027	8.705	.702	.787
X _{3,6}	38.5541	9.072	.297	.832
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{3,7}	38.9865	9.466	.283	.826
X _{3,8}	38.3378	8.610	.634	.791
X _{3,9}	38.4730	8.088	.819	.771
X _{3,10}	38.7027	8.705	.702	.787

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 10 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3,1}-X_{3,10}) keseluruhannya dinyatakan

reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.820 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.817	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{4.1}	38.2838	12.864	.374	.816
X _{4.2}	38.2027	12.849	.520	.799
X _{4.3}	37.6757	13.482	.387	.811
X _{4.4}	37.8108	11.388	.527	.802
X _{4.5}	38.0676	12.886	.371	.816
X _{4.6}	37.5135	13.103	.557	.797
X _{4.7}	37.3784	13.088	.417	.809
X _{4.8}	37.5135	12.527	.733	.782
X _{4.9}	37.5270	12.198	.589	.790
X _{4.10}	37.4189	12.493	.732	.782

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 11 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4.1}-X_{4.10}) keseluruhannya dinyatakan

reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.817 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.824	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y ₁	39.1081	8.700	.703	.790
Y ₂	38.9865	9.137	.478	.811
Y ₃	38.8649	9.543	.331	.825
Y ₄	39.4189	8.658	.432	.820
Y ₅	39.1081	8.700	.703	.790
Y ₆	38.9865	9.219	.289	.837
Y ₇	39.3919	9.447	.329	.826
Y ₈	38.7703	8.947	.565	.802
Y ₉	38.9054	8.306	.779	.780
Y ₁₀	39.1081	8.700	.703	.790

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

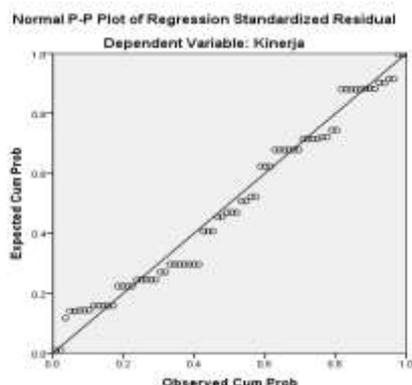
Dari hasil Tabel 12 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan reliabel,

begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.824 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

2.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.



Gambar 1 Grafik uji normalitas data

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

Tabel 13. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan	Kompetensi	Budaya	Kepuasan	Kinerja
N		74	74	74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.3919	43.4730	41.3514	43.4054	43.3919
	Std. Deviation	3.60676	2.79051	4.27619	3.28933	3.35080
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.196	.222	.200	.208
	Positive	.101	.150	.222	.200	.208
	Negative	-.132	-.196	-.191	-.139	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.632	1.132	1.684	1.912	1.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110	.154	.107	.101	.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X_1 adalah normal (KS-Z = 1.632; $p = 0.110$), variabel X_2 adalah normal (KS-Z = 1.132; $p = 0.154$), variabel X_3 adalah normal (KS-Z = 1.684; $p = 0.107$), dan untuk variabel X_4 juga normal (KS-Z = 1.912; $p = 0.101$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data sebarannya terpenuhi.

2.5.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 14. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity
----------	--------------

	Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0.763	1.311
Kompetensi	0.792	1.263
Budaya kerja	0.692	1.446
Kepuasan kerja	0.951	1.052

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 14 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu

0.763, 0.792, 0.692, 0.951; dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.311, 1.263, 1.446, 1.052, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil

dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.3. Uji Autokorelasi

Tabel 15. Uji autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.631	29.550	4	69	.000	2.009

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 16 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.009, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.4. Uji Heteroskedastisitas

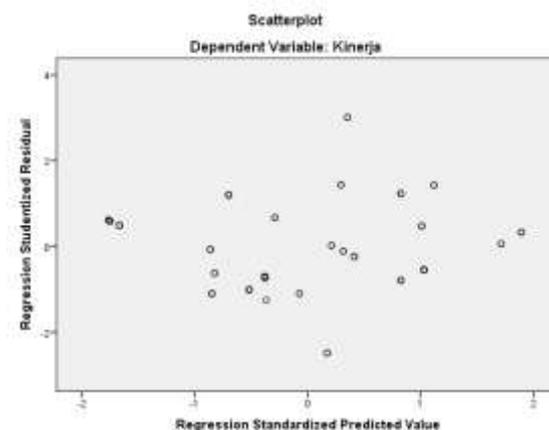
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2.6. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti baik itu secara partial, maupun secara simultan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.418	4.618		-1.173	.245
Kecerdasan emosional	.187	.066	.236	2.822	.006
Kompetensi	.420	.075	.460	5.603	.000
Budaya kerja	.252	.104	.214	2.437	.017
Kepuasan kerja	.267	.058	.347	4.630	.000

a. Predictors : (constant), Kecerdasan emosional, Kompetensi, Budaya kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

2.6.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar $b_1 = 0.187$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.822 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.822 > 1.993$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig $t < \alpha$ atau $0.006 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.6.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar $b_2 = 0.420$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 5.603 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 5.603 > 1.993$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig $t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.6.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar $b_3 = 0.252$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.437 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.437 > 1.993$).

Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_3 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.017 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar $b_4 = 0.267$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 4.630 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4.630 > 1.993$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_4 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada

penelitian ini diterima, yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.6.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(5 - 1) = 4$ dan $(74 - 5) = 69$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.12.

Tabel 17. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.714	4	124.678	29.550	.000 ^b
	Residual	291.124	69	4.219		
	Total	789.838	73			

a. Predictors : (constant), Kecerdasan emosional, Kompetensi, Budaya kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 17 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.550 > 2.54$) dan nilai

signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Artinya variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.7. Uji Determinan

Tabel 18 . Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.610	2.05407

a. Predictors : (constant), Kecerdasan emosional, Kompetensi , Budaya Kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 18 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.631. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebesar 63.10%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dapat diterangkan oleh variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja sebesar 63.10%, sedangkan sisanya sebesar 36.90% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

faktor tersebut dapat berupa faktor internal (yang berasal dari dalam kerja individu/pegawai) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi).

2.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 19. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.418	4.618		-1.173	.245
Kecerdasan emosional	.187	.066	.236	2.822	.006
Kompetensi	.420	.075	.460	5.603	.000
Budaya kerja	.252	.104	.214	2.437	.017
Kepuasan kerja	.267	.058	.347	4.630	.000

a. Predictors : (constant), Kecerdasan emosional, Kompetensi, Budaya kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.25, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -5.418 + 0.187X_1 + 0.420X_2 + 0.252X_3 + 0.267X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar -5.418 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -

5.418, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan tanpa kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja adalah - 5.418.

- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.187, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kecerdasan emosional dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.187.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kompetensi) mempunyai nilai positif yaitu 0.420, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kompetensi dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.420.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (budaya kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.252, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel budaya kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.252.

Nilai koefisien regresi X_4 (kepuasan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.267, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.267.

3. Evaluasi Data

3.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional pegawai yang ada di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan jika dapat dikontrol dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja. Begitu juga

sebaliknya jika kecerdasan emosional pegawai tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kompetensi pegawai dalam bekerja sehari-hari sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Akan tetapi jika kompetensi pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Marliana (2011), dan Justisia Iriani Rudlia (2016), kesemuanya menarik kesimpulan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika budaya kerja pegawai dalam bekerja baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika budaya kerja pegawai tidak baik maka akan menurunkan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Hakim (2015), dan Alia et.al (2015), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan kinerja.

3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai rendah, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Agung et.al (2012), Iwan Kurnia Wijaya (2018), Nyoman Dini Andiani (2020) dan Ali et.al (2013), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.5. Pengaruh Kecerdasan emosional, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja, maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Variabel kompetensi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Variabel efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015), "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302-0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10.
- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R., (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1(2), 418–430
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di

- Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara). Media Studi Ekonomi, Volume 19 No. 2, Juni-Desember 2016.
- Artina, H.B. Isyandi, dan Sri Indarti. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau." Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VI, No. 2, Hal. 9-19
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Danquah, M. E. (2014). Analysis Of The Impact Of Emotional Intelligence On Organisational Performance: A Banking Perspective. *British Journal of Marketing Studies*, Vol.2, No.3, pp.34-50, July 2014
- Dessler, Garry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta
- Gani, M. R., Tewal, B., dan Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3228 – 3237
- Hakim, Adnan. (2015), "*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*". ISSN (e): 2319-1813. ISSN (p): 2319-1805." *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Vol. 4, Issue. 5, pp.33-41. Budaya negatif
- Handoko T, Hani (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Iwan Kurnia Wijaya (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, *AGORA* Vol. 6, No. 2 (2018)
- Joko Sutopo (2018), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, *ADVANCE VOL.5 No.1 Edisi Maret 2018*. Kepuasan ke kin negatif
- Justisia Iriani Rudlia (2016), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4, No.3, 2016: 257-268
- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marliana Budhiningtias Winanti (2011), Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Survei pada Frisian Flag Indonesia Wilayah Sumatra Utara
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Sadeli (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Nawawi H (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nyoman Dini Andiani (2020), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, Juli 2020, P-ISSN: 2685-5526.

- Prawirosentono, Suryadi (2010), Kebijakan Kinerja Pegawai, BPFE Yogyakarta.
- Robbins Stephen, (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti (2017), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian P. Sondang (2013), Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan kedua, CV. Haji Masagung Jakarta
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna (2012), Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), Downloads/165-321-1-SM.pdf.
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- Supriadi dan Sefnedi (2017), The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance : The role of motivation as mediator, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107.
- Thea Azalia Lansart, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5593-5602.
- Wahjosumidjo (2015), Kepemimpinan dan Motivasi, Liberty Yogyakarta
- Wahyudi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Wirawan, (2017). Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta