

# **Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak**

**Alberd**

Universitas Widya Dharma Pontianak  
alberdpabayo@gmail.com

## ***Abstract***

*This study aims to determine and analyze the competency and performance factors and their effects partially and simultaneously on the performance of employees of CU Khatulistiwa Bhakti Pontianak. The research was conducted on all employees of CU Khatulistiwa Bhakti as many as 32 people. The data collection method uses a questionnaire distributed to all employees which is divided into four variables, namely the variables of intellectual competence, emotional competence, social competence and performance. The data analysis technique used regression modeling. The instrument used for data collection was in the form of a Likert scale model questionnaire. The results showed that the contribution of the variables of intellectual competence, emotional competence, social competence and employee performance at CU Khatulistiwa Bhakti showed that the results generally fall into good criteria. The regression model test results show that the effect of intellectual compensation, emotional competence and social competence on performance does not have a significant effect on the performance of employees of CU Khatulistiwa Bhakti.*

**Keywords :** *competence, intellectual, emotional, social, employee performance*

## **Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor kompetensi dan kinerja serta pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bhakti Pontianak. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan CU Khatulistiwa Bhakti sebanyak 32 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang terbagi menjadi empat variabel yaitu variabel kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kinerja. Teknik analisis data menggunakan permodelan regresi. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data berbentuk angket model skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bhakti memperlihatkan hasil secara umum masuk dalam kriteria baik. Hasil pengujian model regresi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bhakti.

**Kata Kunci:** kompetensi, intelektual, emosional, sosial, kinerja karyawan

### **A. Pendahuluan**

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan

organisasi. Seiring dengan itu kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah bersifat manajerial dan strategis. Perlu diketahui bahwa penerapan kompetensi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seseorang di dalam menggunakan pemikiran intelektual (*kognitif*) dan mengendalikan emosinya. Dengan begitu kompetensi mempengaruhi cara pandang, tindakan dan karakter seseorang. Orang yang memiliki kompetensi dapat menggunakan pemikiran intelektual dan emosinya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga orang tersebut dapat berprestasi unggul dalam bekerja.

Menurut Parulian dan Nurianna (2008: 16): Pembentukan kompetensi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal, yang merupakan faktor bawaan dan bersifat genetik.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi perkembangan kompetensi seseorang secara akumulatif sejak kecil.

Menurut Spencer dan Spancer (1993: 5): Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Dalam perkembangan selanjutnya kompetensi adalah sebagai kepemilikan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan individu yang dapat diperagakan.

Secara etimologi, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni "*performance*". Kinerja seseorang terkait dalam tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bacal (2001: 3): Manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seseorang dengan penyelia langsungnya. Berbeda dengan yang dinyatakan Mangkunegara (2000: 67): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti berdiri pada tanggal 12 Mei 1985. Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti memiliki 25 (dua puluh lima) Kantor Pelayanan (KP) dan 1 (satu) kantor pusat yang tersebar di Kota Pontianak, Kota Singkawang, Kabupaten Kubu Raya, Kabupaten Pontianak, Kabupaten Landak, Kabupaten Bengkayang dan Kabupaten Kayong Utara.

Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa simpanan dan pinjaman mempunyai fungsi dan peran strategis dimasyarakat di dalam meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Dengan demikian apabila rencana strategis dari Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak yang telah ditetapkan dapat berjalan dan berhasil dengan baik maka akan berdampak secara luas terhadap kesejahteraan anggotanya. Untuk mencapai itu semua maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi organisasi, dengan harapan agar kinerja dari sumber daya manusia juga akan meningkat.

Dari hasil pengamatan terlihat bahwa pada Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja karena memiliki kemampuan intelektual yang berbeda-beda. Selain itu lemahnya kompetensi dari karyawan, serta adanya konflik interpersonal yang terjadi di dalam lembaga membuat suasana atau lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Persoalan lain adalah jumlah karyawan di Kantor-kantor pelayanan masih sangat terbatas. Setiap Kantor Pelayanan rata-rata terdiri dari 3 – 7 orang karyawan. Jumlah anggota yang dilayani disetiap Kantor Pelayanan berkisar 600 - 5.000 orang. Wilayah pelayanan dalam satu Kantor Pelayanan rata-rata mencakup 2 – 3 kecamatan. Dengan jumlah yang terbatas, karyawan harus melakukan semua pekerjaan, termasuk diluar *job description*-nya. Karyawan sering bekerja melebihi jam kerja (pulang kerja diatas pukul 16:00 WIB). Seringnya bekerja melebihi jam kerja tentunya melelahkan dan bisa saja berdampak pada penurunan kinerja Karyawan walaupun kompensasi yang diberikan melebihi UMR (Upah Minimum Regional). Hal ini juga berakibat pada kehadiran kerja yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian pendahuluan, maka yang akan menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi intelektual, emosional dan sosial baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bakti Pontianak?

## **B. Kajian Teoritis**

### **1. Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Para ahli perilaku organisasi seperti Kreitner dan Kinicki (2003), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2003: 185): Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek.

#### **Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer and Spencer (1993: 9): Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

- a. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Menurut Marshall (2003: 40): Motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003: 40): Watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri

- seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.
- c. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicitacitakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Menurut Marshall (2003: 40): Konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Disamping itu, menurut Kreitner and Kinicki (2001: 137): Konsep diri adalah persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, sosial dan spiritual.
  - d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
  - e. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Menurut Dale (2003: 29): Keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

### **Jenis Kompetensi**

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal karena manusia adalah makhluk sosial. Willy Susilo (2001: 17) dan Zohar & Marshall (2000: 3) mengatakan manusia memiliki tiga dimensi, yaitu (1) fisik (*body*), (2) emosi (*mind*), dan (3) spiritual (*soul*) dan atas dasar dimensi ini lalu mereka mengelompokkan kompetensi menjadi tiga, yakni (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi spiritual.

Menurut Spencer and Spencer (1993: 34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial. Nampaknya spencer and Spencer telah melihat komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antarp-personal, tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spiritual. Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Kompetensi Intelektual**

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 245). Menurut Robbins & Judge (2007: 42): Kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

#### **b. Kompetensi Emosional**

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer & Spencer, 1993: 35).

#### **c. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk

melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Sugeng, 2002: 200).

## 2. Kinerja

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Alwi, 2001: 177). Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relatif banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan sehingga tidak mendorong motivasi kerja. Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid.

Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russell (1998: 239) adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Wood et al. (2001: 114) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugastugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

### a. Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (1998: 383): Ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost-effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (1998: 32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu *input*, *process*, *output*, dan *outcome*.

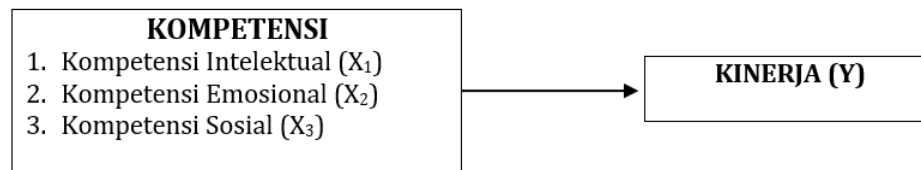
- Input* : The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute).  
Hal ini menyangkut atribusi individual.
- Process* : How individual believe in carrying out their work: the behavioral competence bring to full their accountability.  
Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.
- Output* : The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.  
Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.
- Outcomes* : The impacts of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or finction and ultimately, the organization.

Kualitas identik dengan mutu, yang secara umum, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan secara berkelanjutan.

### 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka kerangka pemikiran yang mendasar didasari bagaimana kompetensi yang terdiri atas kompetensi intelektual, kompetensi Emosional (*emotional intelligence*) dan kompetensi sosial (*social intelligence*) pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit (Credit Union) Khatulistiwa Bakti Pontianak dapat dilihat pada Gambar 1.

**GAMBAR 1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis tersebut di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh secara parsial (t-test)
  - Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ), kompetensi sosial ( $X_3$ ), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
  - Ha : Ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ), kompetensi sosial ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
- b. Pengaruh secara simultan (F-test)
  - Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ), kompetensi sosial ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
  - Ha : Ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ), kompetensi sosial ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan gambaran terhadap apa yang terjadi di lapangan dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, menganalisa dan menginterpretasikannya. Setiap penelitian ilmiah harus menggunakan jenis penelitian. Dan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif.

Populasi dalam penelitian ini adalah aktivis pada CU Khatulistiwa Bakti sebanyak 32 orang. Penulis menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi 32 (tiga puluh dua) orang digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y), yakni: kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional ( $X_2$ ), kompetensi sosial ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y). Pengukuran dilakukan berdasarkan pada respon dari karyawan.

Untuk mendapatkan informasi dengan instrumen berbentuk kuesioner didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut: (1) data yang diperoleh akan lebih mudah diolah dan dianalisa secara statistik, (2) memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih obyektif, (3) cara pengumpulan data dapat dilakukan dengan mudah, sehingga menghemat biaya, tenaga dan waktu.

### D. Analisa dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

*Output* SPSS for Windows version 18 menghasilkan analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai *Corrected Item-Total Correlation* dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya adalah 0,230. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,239 menunjukkan item yang valid/sahih. Hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 1.

##### 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan pengukuran konsistensi tanggapan responden (*internal consistency*) dengan koefisien alpha Cronbach. Ambang batas koefisien alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $> 0,60$  sebagaimana disarankan oleh Hair *et al.* (1995: 79). Rangkuman hasil uji ini ditampilkan dalam Tabel 1 berikut ini.

**TABEL 1**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Intelektual ( $X_1$ )	0,746	Reliabel
Kompetensi Emosional ( $X_2$ )	0,766	Reliabel
Kompetensi Sosial ( $X_3$ )	0,745	Reliabel
Kinerja (Y)	0,869	Reliabel

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi ganda. Untuk memenuhi persyaratan sebagai hasil regresi yang baik maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji autokorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji

normalitas data sebagai perhitungan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut.

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN NORMALITAS**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Komp_Intelektual	32	,131	,414	-,970	,809
Komp_Emosional	32	,542	,414	-,521	,809
Komp_Sosial	32	,466	,414	,186	,809
Kinerja	32	,236	,414	-,211	,809
Valid N (listwise)	32				

Terlihat bahwa untuk variabel kompetensi intelektual diperoleh rasio *skewness* =  $0,131/0,414 = 0,316$ ; sedang rasio kurtosis =  $-0,970/0,809 = -1,199$ . Karena rasio *skewness* dan rasio kurtosis berada antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel Kompetensi intelektual adalah normal.

Untuk variabel kompetensi emosional diperoleh rasio *skewness* =  $0,542/0,414 = 1,309$ ; sedang rasio kurtosis =  $-0,521/0,809 = -0,644$ . Karena rasio *skewness* dan rasio kurtosis berada antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel kompetensi emosional adalah normal.

Untuk variabel Kompetensi sosial diperoleh rasio *skewness* =  $0,466/0,414 = 0,565$ ; sedang rasio kurtosis =  $0,186/0,809 = 0,229$ . Karena rasio *skewness* dan rasio kurtosis berada antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel kompetensi sosial adalah normal.

Untuk variabel kinerja diperoleh rasio *skewness* =  $0,236/0,414 = 0,570$ ; sedang rasio kurtosis =  $-0,211/0,809 = -0,261$ . Karena rasio *skewness* dan rasio kurtosis berada antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel kinerja adalah normal.

## 2. Uji Autokorelasi

Salah satu pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah menggunakan uji Statistik Durbin-Watson (Algifari, 2000: 89). Jika nilai DW kurang dari 1,08 atau lebih dari 2,92 maka terdapat korelasi, jika nilai DW diantara 1,08 hingga 1,66 maka tanpa kesimpulan, jika nilai DW diantara 1,66 hingga 2,34 maka tidak ada korelasi dan jika nilai DW diantara 2,34 hingga 2,92 maka tidak ada kesimpulan.

**TABEL 3**  
**HASIL PENGUJIAN AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,294 <sup>a</sup>	,087	-,011	11,753	1,972

a. Predictors: (Constant), Komp\_Intelektual, Komp\_Emosional, Komp\_Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai DW sebesar 1,972. Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi.



## Analisis Regresi

Pada bagian berikut ini akan disajikan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik inferensial yang diajukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan. Disamping analisis kuantitatif juga akan dilakukan analisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran bahasan mengenai hal-hal yang ada hubungannya secara teoritis dan dipadukan dengan keadaan hasil penelitian.

**TABEL 4**  
**HASIL PENGUJIAN REGRESI**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
						ce	
1 (Constant)	90,380	26,165		3,454	,002		
Komp_Intelektual	,284	1,317	,051	,215	,831	,586	1,707
Komp_Emosional	-1,078	,750	-,328	-1,437	,162	,627	1,594
Komp_Sosial	,935	,806	,267	1,159	,256	,616	1,623

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4, didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 90,380 + 0,284X_1 - 1,078X_2 + 0,935X_3$$

Dari fungsi regresi maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Apabila variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ), kompetensi emosional ( $X_2$ ) dan kompetensi sosial konstan, maka besarnya kinerja ( $Y$ ) responden sebesar 90,380 satuan unit.
2. Apabila variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan variabel kompetensi emosional ( $X_2$ ) dan variabel kompetensi sosial konstan ( $X_3$ ), maka kinerja responden akan meningkat sebesar 0,284 satuan unit.
3. Apabila variabel kompetensi emosional ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi sosial ( $X_3$ ) konstan, maka kinerja responden akan menurun sebesar 1,078 satuan unit.
4. Apabila variabel kompetensi sosial ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan variabel kompetensi intelektual ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi emosional ( $X_2$ ) konstan, maka kinerja responden akan meningkat sebesar 0,935 satuan unit.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas yang terdiri dari: kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Tahap untuk melakukan Uji F adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bakti.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bakti. Menentukan tingkat signifikansi

- b. Menentukan F Tabel  
Pada signifikansi 0,05 df1 adalah (jumlah variabel-1)=2 dan df2 (n-k-1)=32-3-1=28 sehingga didapat  $F_{Tabel}$  adalah 2,947.
- c. Menentukan  $F_{Hitung}$   
Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 0,05 atau 5%. Dari Tabel Anova didapat  $F_{Hitung}$  adalah 0,885
- d. Membandingkan nilai  $F_{Hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$ .  
 $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  Diterima  
 $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  Ditolak.

**TABEL 5**  
**HASIL PENGUJIAN F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366,521	3	122,174	,885	,461 <sup>a</sup>
	Residual	3867,479	28	138,124		
	Total	4234,000	31			

a. Predictors: (Constant), Komp\_Intelektual, Komp\_Emosional, Komp\_Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil Tabel 5, diperoleh angka  $F_{Hitung}$  0,885 sehingga lebih kecil dari F tabel 2,947 maka dapat disimpulkan secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan CU Khatulistiwa Bakti.

## 2. Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t)

Uji ini (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (variabel terikat). Tahap melakukan uji t:

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan  $t_{Tabel}$

Dalam penelitian ini tingkat signifikansi adalah 0,05 atau 5%, pengujian 2 arah dengan  $0,05:2 = 0,025$  (uji 2 sisi), df adalah (n-k-1)=32-3-1=28 sehingga didapat  $t_{Tabel}$  adalah : 2,084

c. Menentukan  $t_{Hitung}$

Dari tabel *coefficient*  $t_{Hitung}$  untuk masing masing variabel.

d. Membandingkan nilai  $t_{Hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$ .

$t_{Hitung} < t_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima

$t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Dari Tabel 4 (*coefficient*), kompetensi intelektual ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{Hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{Tabel}$  ( $0,215 < 2,084$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel kompetensi intelektual secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti. Pada variabel kompetensi emosional ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $-t_{Hitung}$  lebih besar dari nilai  $-t_{tabel}$  ( $-1,437 > -2,084$ )

maka  $H_0$  diterima yang berarti secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti. Demikian pada variabel kompetensi sosial ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{Hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{Tabel}$  ( $1,159 > 2,084$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel kompetensi sosial secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti.

Tidak adanya pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dalam penelitian ini dapat disebabkan karena pekerjaan sebagai karyawan CU Khatulistiwa secara umum tidak menuntut karyawan memiliki kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi social yang tinggi, kecuali pada posisi manajerial yang ditempati sebagian kecil dari karyawan CU Khatulistiwa Bakti.

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial, pada hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ) menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Faktor kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis uji t pada tingkat signifikansi 95% ( $\alpha =0,05$ )

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Armstrong, M , 1998. *Performance Management*. England: Clays, Ltd. St. Ives.
- Bacal, R. 2001. *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Sun.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An. Experiential Approach*. Bungin, Burhan: Mc Graw-Hill.
- Fitriyadi, 2002, Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PD Bangun Buana Propinsi Kalimantan Selatan. Tesis Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah: Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nahapiet, J., dan Ghoshal, S., 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugeng, Imam. 2002. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital*. A Usmara (editor), Penerbit Amara Books.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

## Hasil Uji Validitas Item Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Keputusan
Motivasi (X1)	X1.1	0.328	Valid
	X1.2	0.566	Valid
	X1.3	0.572	Valid
	X1.4	0.636	Valid
	X1.5	0.466	Valid
	X1.6	0.443	Valid
	X1.7	0.558	Valid
	X1.8	0.529	Valid
	X1.9	0.624	Valid
	X1.10	0.338	Valid
	X1.11	0.707	Valid
	X1.12	0.597	Valid
	X1.13	0.640	Valid
	X1.14	0.636	Valid
Kompetensi Intelektual (X2)	X2.1	0.481	Valid
	X2.2	0.523	Valid
	X2.3	0.555	Valid
	X2.4	0.455	Valid
	X2.5	0.583	Valid
	X2.6	0.323	Valid
	X2.7	0.624	Valid
	X2.8	0.338	Valid
	X2.9	0.571	Valid
	X2.10	0.567	Valid
Kompetensi emosional (X3)	X3.1	0.402	Valid
	X3.2	0.573	Valid
	X3.3	0.739	Valid
	X3.4	0.707	Valid
	X3.5	0.597	Valid
	X3.6	0.640	Valid
	X3.7	0.674	Valid
	X3.8	0.555	Valid
	X3.9	0.466	Valid
	X3.10	0.443	Valid
	X3.11	0.597	Valid
Kompetensi Fisik (X4)	X4.1	0.443	Valid
	X4.2	0.558	Valid
	X4.3	0.323	Valid
	X4.5	0.624	Valid
	X4.6	0.338	Valid
	X4.7	0.707	Valid
	X4.8	0.597	Valid
	X4.9	0.640	Valid
	X4.10	0.636	Valid
	Efektifitas Kerja (Y)	Y.1	0.555
Y.2		0.455	Valid
Y.3		0.583	Valid
Y.4		0.323	Valid
Y.5		0.624	Valid
Y.6		0.338	Valid
Y.7		0.636	Valid
Y.8		0.466	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2020