

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CHANDA KAORI SANDOZ**

**Ni Made Ratnadi Yulia Sari<sup>1</sup>, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja<sup>2</sup>,  
Daniel Manek<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : maderatnadi2001@gmail.com

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam suatu perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang bertugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia didalam perusahaan tersebut. Ketersediaan sumber daya yang berkualitas menjadi satu dari beberapa faktor kunci lainnya yang menggerakkan perekonomian suatu perusahaan untuk produktif dan berkinerja terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Semakin baik kecerdasan emosional yang diberikan, maka akan mampu menarik kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan terhadap CV. Chanda Kaori Sandoz, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Dengan memberikan penempatan kerja yang terbaik kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional, kompetensi, penempatan kerja, kinerja karyawan

### **I. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur

hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk

memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Arif (2022), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mukaroh dan Nani (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang pertama yaitu adalah kecerdasan emosional. Menurut Amir (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menangani dimana kondisi emosi yang berubah-ubah dengan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Mardiah (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abunio, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk. (2019) menunjukkan

bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Borman dan Westi (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Menurut Suriati (2018), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Ismi (2021), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Hoke, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional dan kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut Ashari (2020), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah

ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Ariani (2018), penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

Pada Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Nurzaman (2020) menunjukkan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karlina (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Muntu, dkk. (2017) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Chanda Kaori Sandoz adalah salah satu perusahaan yang merupakan bagian dari Kaori Group. CV. Chanda Kaori Sandoz merupakan usaha produksi dupa yang terletak di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Didirikan oleh Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota. Usaha ini dimulai pada tahun 2010.

Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai kebutuhan akan konsumsi dupa di Bali justru masih banyak didatangkan oleh pengusaha luar dan berasal dari luar Bali. Peluang yang sangat tinggi ini dilirik oleh pemilik usaha untuk menjadi pionir dupa lokal yang asli Bali. Usaha yang dijalankan ini sekaligus memberikan kesempatan lapangan kerja bagi masyarakat

sekitar. Sebagai pemilik pada CV. Chanda Kaori Sandoz, Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota berusaha menanamkan kejujuran dan tanggung jawab pada setiap karyawannya. Semangat dan kerja keras harus dimiliki oleh para karyawannya dan ia berusaha untuk senantiasa menggali potensi mereka. Membina hubungan baik dengan konsumen, meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi adalah cara usaha ini bertahan. Perusahaan ini juga memberikan pelayanan yang prima dan penuh cinta kasih serta meningkatkan kinerja SDM dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari bisnis perusahaan. Akan tetapi dalam kenyataannya CV. Chanda Kaori Sandoz masih belum dapat mengelola SDM lebih maksimal sehingga kinerja karyawan masih belum mencapai standar yang diinginkan.

Presentase pencapaian penjualan produk dupa pada CV. Chanda Kaori Sandoz adalah rata-rata sebanyak 14.662 unit perbulan atau sebesar 85,00%. Hal ini berarti CV. Chanda Kaori Sandoz belum memenuhi target yang di tetapkan yaitu rata-rata 17.250 unit perbulan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz belum maksimal sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan.

Di lihat dari kecerdasan emosional pada karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz sebagian besar belum bisa mengatur dirinya dengan baik, maka masih sering terjadi ketersinggungan antar karyawan. Hal ini dapat memancing emosional diri seperti mudah marah, mudah putus asa, dan cenderung karyawan sulit mengendalikan emosinya sehingga menyebabkan terjadinya konflik antar

karyawan. Selain itu, kurang adanya motivasi sehingga karyawan selalu berfikir negatif terhadap rekan kerja dan kurangnya dorongan dari pemimpin untuk memberikan motivasi dan membangun suasana yang nyaman sehingga dapat mengendalikan tingkat emosi karyawan.

Kompetensi kerja di lihat dari keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan SDM, yang terjadi pada CV. Chanda Kaori Sandoz yaitu kinerja karyawan belum sepenuhnya kompeten yang di sebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan karyawan tidak sepenuhnya memahami tugas di setiap bidangnya seperti, kesalahan campuran bahan-bahan produksi, kesalahan teknis pembuatan, dan rendahnya kompetensi karyawan yang mengakibatkan belum menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz diketahui bahwa beberapa jabatan ditempati oleh karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaannya, dimana sebagian besar karyawan yang menduduki jabatan manager yaitu lulusan SMA sehingga, minimnya pengetahuan yang menyebabkan tidak ada peningkatan dalam memberikan ide-ide yang baik untuk perusahaan, hal tersebut dapat memperlambat hasil produksi dan target yang telah di tentukan.

Berdasarkan penjabaran diatas, hal tersebut melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional,**

## **Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chanda Kaori Sandoz”.**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Landasan Teori**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan)

memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

## **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab tugas yang diberikan, yang kemudian dibandingkan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu oleh perusahaan.

Menurut Rahmawati, dkk. (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Mukaroh dan Nani (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

## **3. Kecerdasan Emosional**

Menurut Mardiah (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Menurut Setyorini dan Syahlani (2018), Kecerdasan

emosional secara sederhana dapat diartikan sebagai keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

## **4. Kompetensi**

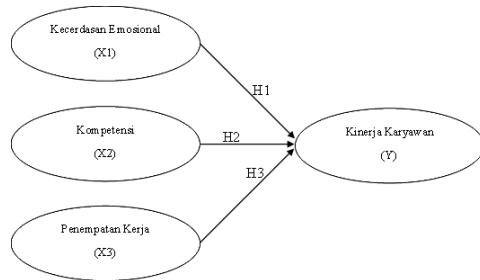
Menurut Pramularso (2018), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Cindrawasih (2019), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

## **5. Penempatan Kerja**

Penempatan kerja adalah menempatkan seorang pekerja pada posisi atau pekerjaan yang tepat sesuai dengan kriteria yang dimiliki. Menurut Parera, dkk. (2021) penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Agustin (2019), penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

**6. Hipotesis**

**Gambar 3.2  
Model Penelitian**



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian

H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di CV. Chanda Kaori Sandoz yang beralamat di Jalan Raya Mas No. 60X Ubud, Gianyar. Objek penelitian dalam penelitian ini ialah kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz, populasi berjumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dimana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan serangkaian uji terhadap keseluruhan data, yang lalu diikuti oleh uji pada model yang telah dibangun, seperti: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan uji t.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**Uji Instrumen**

1) Uji Validitas: Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran

kuesioner pada 35 orang responden, peneliti melakukan uji validitas pada 35 sample, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini valid karena r hitung yang lebih besar dari pada r tabel 0.300.

2) Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach berada diatas 0,60 pada setiap variabel instrumen maka dapat dinyatakan reliabel atau layak dijadikan instrumen penelitian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

**Tabel 5.1**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
(Constant)	-2,853	1,491				1,913	0,065
Kecerdasan Emosional	0,680	0,097	0,632	0,462	2,165	6,976	0,000
Kompetensi	0,269	0,096	0,224	0,591	1,692	2,789	0,009
Penempatan Kerja	0,244	0,074	0,241	0,710	1,408	3,292	0,002
Dependen Variabel	Kinerja Karyawan						
F Statistik	77,477						
Sig. F	0,000						
R	0,939						
Adjusted R <sup>2</sup>	0,871						

Sumber : Pengolahan Data 2022

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.1 diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,853 + 0,680X_1 + 0,269X_2 + 0,244X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

b<sub>1</sub> =0,680 hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (kecerdasan emosional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

Y (kinerja karyawan). Artinya adalah semakin baik kecerdasan emosional, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

- b2 =0,269 hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 (kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Artinya adalah semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
- b3 =0,244 hal ini menunjukkan bahwa variabel X3 (penempatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Artinya adalah semakin baik penempatan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan kolgorov-Smirnov yakni yang dilakukan secara kuantitatif. Data menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,152. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pada hasil analisis pada tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa pada variabel bebas kurang dari 10. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai tolerance  $0,462 > 0,1$  dan variance inflation factor (VIF) sebesar  $2,165 < 10$ . Variabel kompetensi memiliki nilai tolerance  $0,591 > 0,1$  dan VIF sebesar  $1,692 < 10$ . Variabel penempatan kerja memiliki nilai tolerance  $0,710 > 0,1$  dan nilai VIF

sebesar  $1,408 < 10$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel bebas lebih dari 0,05, yaitu: variable kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,870 > 0,05$ , variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,299 > 0,05$ , variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikansi  $0,662 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji, menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui kuat atau lemahnya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, diketahui nilai koefisien korelasi simultan r sebesar 0,939. Besarnya nilai R 0,939 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Chanda Kaori Sandoz.

### Hasil Uji t

Hasil uji t pada Tabel 5.1 menunjukkan adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel X1 diperoleh nilai t hitung sebesar 6,976. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka X1 kecerdasan emosional berpengaruh positif

signifikan terhadap Y kinerja karyawan.

- 2) Pada variabel X2 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,789. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka X2 kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Y kinerja karyawan.
- 3) Pada variabel X3 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,292. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka X3 penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Y kinerja karyawan.

### **Hasil Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) adalah sebesar 0,871 yang berarti bahwa 87,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas cukup kuat terhadap variabel terikat.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Chanda Kaori Sandoz sebagai berikut:

#### **1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel (kecerdasan emosional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (kinerja karyawan). Semakin baik kecerdasan emosional pada CV.

Chanda Kaori Sandoz, maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Halim (2020), Ratnasari, dkk. (2020), Ronaldy, dkk. (2019) dan Maretta, dkk. (2022), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya kompetensi pada CV. Chanda Kaori Sandoz, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadude, dkk. (2019), Rahayuningsih (2017), dan Daniel, dkk. (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **3) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tingginya penempatan kerja yang diberikan oleh CV. Chanda Kaori Sandoz kepada karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Beverly (2017), Tobing dan Zamora (2018), Afif, dkk. (2020), Damayanti (2017) dan Klaas, dkk. (2021), menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai



pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Semakin baik kecerdasan emosional yang diberikan, maka akan mampu menarik kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan terhadap CV. Chanda Kaori Sandoz, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Dengan memberikan penempatan kerja yang terbaik kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### B. Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Dengan demikian memiliki kemungkinan terjadi perubahan hasil sehingga perlu dilaksanakan penelitian serupa di waktu mendatang. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja, sedangkan masih banyak terdapat variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan diharapkan mampu membantu pemilik dari CV. Chanda Kaori Sandoz untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pimpinan CV. Chanda Kaori Sandoz untuk dapat membimbing karyawan agar memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam menyelesaikan maupun bersosialisasi dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz.
2. Pimpinan CV. Chanda Kaori Sandoz memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menambah pengetahuan yang dimiliki dan mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz.
3. Pimpinan CV. Chanda Kaori Sandoz agar memberikan posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. 2022. Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 10, No. 1, pp. 1624-1633.
- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada CV. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, Vol 9, No. 1, pp. 163- 177.
- Agustin, D. D. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Talita Group Kejapanan-Pasuruan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Amir, M. Y. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, Vol 6, No. 1, pp. 1-7.
- Ariani, D. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Arif, H. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Ashari, A. 2020. Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Askrido (Persero) Makassar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Borman, R., & Westi. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 8, No. 1, pp. 138-144.
- Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3, No. 2, pp. 407-412.
- Cindrawasih, Y. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Damayanti, I. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Di Samarinda. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Samarinda.

- Halim, A. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma*, Vol 7, No. 1, pp. 76-88.
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. B. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol 6, No.1, pp. 1-10.
- Ismi, J. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Karlina, D. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2, No. 4, pp. 520-526.
- Klaas, P. W., Lapijan, J. S. L. H. V., & Sendow, G. 2021. Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 9, No. 2, pp. 269-278.
- Lumanauw, M. K. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 6, No. 1, pp. 49-58.
- Mardiah, A. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi. Medan.
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 10, No. 1, pp. 528-537.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, Vol 2, No. 1, pp. 27-46.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P. K., & Kawet, R. C. 2017. Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 5, No. 3, pp. 4235-4244.
- Nurraya & Widodo, S. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol 2, No. 2, pp. 83-94.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. 2021. Pengaruh Kompetensi dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9, No. 3, pp. 876-885.
- Nurzaman, E. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, Vol 11, No.1, pp. 2396-2402.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal e-ISSN*, Vol 2, No. 5, pp. 353-359.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, Vol 2, No. 1, pp. 42.
- Pratiwi, N. P. C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding. *Jurnal EMBA*, Vol 10, No. 2, pp. 789-798.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, Vol 2, No. 3, pp. 191-201.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. 2020. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, Vol 1, No. 1, pp. 98-107.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol 2, No. 2, pp. 225-245.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. 2019. Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 11, No. 2, pp. 116-122.
- Rondo, D. W. R., Koleangan, R. A. M., & Tawas, H. 2018. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA*, Vol 6, No. 4, pp. 2848-2857.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, Vol 3, No. 4, pp. 262-270.
- Suriati. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No. 4, pp. 4610-4619.