

---

---

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara**

Adnan Rajak<sup>1</sup>, Nurlaila<sup>2</sup>, Chintia Mumulati<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun

Email: [rajak.adnan@yahoo.com](mailto:rajak.adnan@yahoo.com)

### **Abstract**

Received: 07 Juni 2019

Reviewed: 16 Agustus 2019

Accepted: 11 Oktober 2019

Published: 26 November 2019

The Problem in this study are : (1) Does Emotional Intelligence affect the performance of employees at the Regional Development Planning Board of North Maluku Province ?, (2) Does compensation affect the performance of employees at the Regional Development Planning Board of North Maluku Province ?, (3) Does the work discipline affect the performance of employees in the Regional Development Planning Board of North Maluku Province ?, (4) Does Emotional Intelligence, Compensation and Work Discipline have a simultaneous effect on employee performance at the Regional Development Planning Board of North Maluku Province ?

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence, Compensation, and Work Discipline both partially and simultaneously on Employee Performance at the Regional Development Planning Agency of North Maluku Province. The analysis model used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and the research method used is explanatory research with a quantitative approach and a population of 82 respondents. With data processing techniques using SPSS 16 for windows. The results of the study prove that: (1) Emotional Intelligence has a positive and significant influence on Employee Performance, which means that the application of good emotional intelligence, the higher the level of employee performance. (2) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, which means that the better compensation is given, the higher the level of employee performance. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, which means that the better the work discipline given, the higher the level of employee performance. With simultaneous results, the three variables have a positive and significant effect on Employee Performance with corrected R<sup>2</sup> (R Square) value of 0.403 or 40.3%.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan 2011:2). Dengan demikian unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto 2013:191).

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai dimana sangat menentukan masa depan instansi dalam bersaing dan mengimplementasikan berbagai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2004:78) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Goleman dalam Wibowo (2005:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2005:185) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan pada diri sendiri terhadap perasaan orang lain untuk memotivasi, untuk mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain. Pertanyaan ini diperkuat dengan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional dilakukan oleh Mustafa dan Agus (2007:190) yang mengkaji tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktifitas kerja dengan hasil penelitian setelah melakukan analisis fenestial, dimensi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara serentak mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Selain kecerdasan emosional, diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai tersebut agar prestasi kerja pegawai meningkat, dan salah satu dari dorongan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Peranan kompensasi ini sangat diperlukan untuk mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin .

Menurut pendapat Handoko (2008:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawai yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Kemudian kompensasi yang diberikan juga akan memberikan suatu pengakuan tersendiri bagi pegawai, bahwa kemampuan yang dimiliki mendapatkan penghargaan yang setimpal. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi organisasi mereka membayar pegawai agar pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan organisasi dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016:91) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan.

Disamping kompensasi, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja, jika dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang

dilakukan oleh Aini (2016:14), hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai dapat diperoleh dari adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diorganisasi. Disiplin kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan seperti kurang taat terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang mengatur tentang kewajiban pegawai yaitu menaati ketentuan jam masuk dan pulang kerja dan menaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Maluku Utara merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi yang dipimpin oleh kepala badan dan berkedudukan dibawah serta bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah dan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. kemudian badan perencanaan dan pembangunan daerah provinsi maluku utara juga mempunyai tugas memimpin, merumuskan, membina, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja di bidang perencanaan dan pembangunan daerah dengan mengacu pada rencana pembangunan jangka panjang dan menengah provinsi maluku utara, kebijakan Gubernur dan kondisi obyektif dengan berpedoman pada ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dilihat dari tugas dan fungsi dari kantor BAPPEDA Provinsi Maluku Utara yang begitu banyak, Pencapaian kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Maluku Utara secara optimal tidak akan terwujud begitu saja. Selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik harus didukung juga faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain kemampuan mengelola emosi, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan sebagainya.

Maka dari itu dilihat dari uraian teoritis dan empiris diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara".

### **Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara ?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara ?

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai oleh para peneliti tersebut, dalam penelitian ini dijadikan sebagai dasar pijakan teori yang nantinya diharapkan memperkaya kajian tentang masalah Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Leah, Michael dan Rose (2017:212) *Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in Almasi Beverages Limited, Kenya*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2015:111) dengan judul *Influence of Motivation And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees*. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Mahphoth (2018:241) dengan judul *The Influence of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: A Malaysian Case Study*. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosi (kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial dan manajemen hubungan) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cooper, Gulen Dan Rau (2010:82) dengan judul *The Relation Between Ceo Incentive Compensation And Future Stock Price Performance*. Hasil menunjukkan kompensasi insentif CEO dan saham masa depan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Komara dan Nelliawati (2014:84) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD kota Bandung.

Penelitian yang dilakukan Oleh Paramitadewi (2017:93) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Sulaida dan Nurmala (2018:62) dengan judul *The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational, Leadership And Work Disiplin on Performance Employee With Organizational Comitment As Intervening Variabel Of Administration Staff At State Malikussaleh University*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan tranformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan di atas komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karsini *et al.*, (2016:61) dengan judul *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*. Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo *et al.*, (2018:101) dengan judul *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Landasan Teori**

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain (Bradberry dan Greaver, 2007:63).

Menurut Patton (2001:3) kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Sedangkan menurut Agustian (2006:42) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Menurut Goleman (2005:70) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang di ukur dengan *Intelektual Quotient* (IQ). Kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi nonkognitif yang mempengaruhi tuntutan dan tekanan lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah mampu mengenal dan mengontrol diri sendiri dan orang lain dalam keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Berdasarkan konsep-konsep diatas maka peneliti mengambil



indikator-indikator variabel Kecerdasan emosional menurut Goleman (2005:513) yaitu : (1) Kesadaran Diri, (2) Pengaturan Diri, (3) Motivasi, (4) Empati, (5) Keterampilan Sosial.

### **Kompensasi**

Banyak ahli yang mengemukakan definisi dari kompensasi. Sofyandi (2008:159) kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawannya. Menurut Simamora (2009:422) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Selain itu dalam buku Wibowo (2007:289) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut Werther dan Davis (1996:379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja di berikan penghargaan berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. sedangkan menurut Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. kompensasi merupakan pemberian balas jasa atau pemberian timbul balik yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya baik secara langsung maupun tidak langsung dan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Berdasarkan konsep-konsep diatas maka peneliti mengambil indikator-indikator variabel Kompensasi menurut Umar (2007:16) yaitu : (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Upah, (5) Premi, (6) Asuransi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: mengambungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan Wursanto (2009:147). Sedangkan menurut Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Heidjrachman dan Husman, (2002:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan konsep-konsep diatas maka disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan dan mendapat diperhatikan dalam setiap orang dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun instansi. Maka peneliti mengambil indikator-indikator variabel Disiplin kerja menurut Hasibuan (2007:198) yaitu : (1) Tujuan dan Kemampuan, (2) Keadilan, (3) Pengawasan Melekat, (4) Sanksi Hukum, (5) Ketegasan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*. Berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa *entries* yaitu (1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau niat atau nazar, (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Berdasarkan konsep-konsep diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan

perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Maka peneliti mengambil indikator-indikator variabel kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah (1) Kualitas hasil pekerjaan, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, (5) kemampuan bekerja sama.

### **Kerangka Pikir**

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Menurut Goleman (2005:70) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.

Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Risma, (2012:88) bahwa kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2005:513) adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

$H_1$  : *Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku*

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu menurut Mangkunegara (2009:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja. Selanjutnya menurut Notadmodjo (2003:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penelitian ini indikator kompensasi menurut Umar (2007:16) adalah gaji, insentif, upah, bonus, premi, dan asuransi.

$H_2$  : *Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku*

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja yang berarti kesediaan yang mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009:116) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini indikator Disiplin Kerja yaitu, Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Waksat, Sanksi Hukum, dan Ketegasan.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai pegawai yang memiliki kesadaran diri dalam mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, dan

kompensasi dikelola dengan baik, maka penerapan sikap disiplin pegawai akan muncul dengan sendirinya tanpa adanya dorongan dari luar.

*H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku*

Berdasarkan konsep alur pikir dari masing-masing variabel penelitian di atas, menjelaskan adanya keterkaitan antara variabel Kecerdasan Emosional (X1), variabel Kompensasi (X2), variabel Disiplin Kerja (X3), yang cenderung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Guna menjelaskan keterkaitan variabel tersebut, berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka berfikir atau konsektualnya selanjutnya dapat digambarkan dengan skema kerangka berfikir sebagai berikut :

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Dengan pertimbangan kemampuan peneliti dalam penelitian sehingga akan mempermudah dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan Desember 2018.

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Menurut Sugiyono (2008:72) bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara dengan jumlah populasi sebanyak 82 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka Menurut Arikunto (2003:120) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 5% sampai dengan 35% dari populasi yang ada. Oleh karena itu jumlah populasi yang diambil sebanyak 82 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### **Model Analisis**

#### **Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2008:147) penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian maupun memberikan deskriptif variabel yang disajikan lewat nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata serta standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Statistik deskriptif juga menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan yang mewakili setiap variabel dalam penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang bermakna variabel kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

Model analisis regresi linier berganda dalam perhitungan akan di olah dengan menggunakan program SPSS 16, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

### **Uji Validitas**

Uji validitas di definisikan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrumen yang dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur.

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas instrumen. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  standar yaitu 0.30. Bila nilai korelasi dibawah 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono 1999 dalam (Yamin : 2012).

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengulangan. Konsistensi internal item – item pernyataan dalam kuesioner akan diuji dengan *Crombach Alpha*. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alpha ( $\alpha$ )  $\geq 0,6$  (Setiaji 2004:59).

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut:

#### 1. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Menurut Goleman (2005:513) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Indikatornya: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial.

#### 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Menurut Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. Indikatornya : Gaji, Bonus, Insentif, Upah, Premi dan Asuransi.

#### 3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya : Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi Hukum, dan Ketegasan.

#### 4. Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja pegawai adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikatornya : Kuantitas Pekerjaan, Kualitas hasil pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, dan kemampuan saat kerja sama.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Statistik T (Parsial)**

Uji  $t$  dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai  $t_{hitung}$  dengan alpha ( $\alpha$ ) bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf ( $\alpha = 5\%$ ), maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf alpha ( $\alpha = 5\%$ ), maka dinyatakan tidak signifikan.

Kriteria pengujian hipotesis yang di ajukan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$  caranya membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  jika hasil pengujian menunjukkan bahwa :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas ( $X$ ) dapat menerangkan variabel terikat ( $Y$ ), dan pengaruh di antara variabel yang diuji.
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas ( $X$ ) tidak dapat menerangkan variabel terikat ( $Y$ ), dan tidak ada pengaruh di antara variabel yang diuji Sudijono (2015:316).

#### **Uji Statistik F (Simultan)**

Uji  $f$  bertujuan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas ( $X$ ) secara keseluruhan terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai  $f_{hitung}$  dengan alpha ( $\alpha$ ). Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada taraf alpha ( $\alpha = 5\%$ ), maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada taraf alpha ( $\alpha = 5\%$ ), maka dinyatakan tidak signifikan.

Kriteria pengujian hipotesis yang di ajukan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji  $f$  caranya membandingkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa :



1.  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas (X) secara simultan dapat menerangkan variabel terikat (Y), atau variabel bebas (X) secara bersama berpengaruh variabel terikat (Y).
2.  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak dapat menerangkan variabel terikat (Y), atau variabel bebas (X) secara bersama tidak berpengaruh variabel terikat (Y) Sudijono (2015:316).

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel dependen terhadap independen dengan pengolahan SPSS, maka di dapat hasil regresi pada Tabel berikut:

**Tabel Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	S.E	$t_{hitung}$	Sig.t (P)
Konstanta	13.373	3.637	3.677	0.000
X1	0.263	0.090	2.943	0.004
X2	0.427	0.149	2.858	0.005
X3	0.193	0.089	2.176	0.033
R	0.634			
R Square	0.403			
F hitung	17.520			
Sig	0.000 <sup>a</sup>			

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.373 + 0.263 (X_1) + 0.427 (X_2) + 0.193 (X_3) + e$$

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefesien determinasi diketahui besarnya korelasi (r) adalah 0.634 memberikan makna bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel Kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, Sedangkan Nilai koefisien determinan atau  $R^2$  (R Square) terkoreksi sebesar 0,403 yang menunjukkan 40,3% perubahan kinerja pegawai dijelaskan dari variabel independen yang terdiri atas Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Dan sisanya 59,7 % dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik T (Persial)

Dari output regresi berganda, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2.943, variabel kompensasi 2.858, variabel disiplin kerja 2.176. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  dicari pada taraf nyata alpha 0,05 dengan  $df = n - k$  ( $82 - 4 = 78$ ) hasilnya untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1.664. Hasil Perbandingan sebagai berikut :

1. Untuk variabel kecerdasan emosional nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.943 > 1.664$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0.004 (kurang dari 0,05). Maka hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.858 > 1.664$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 (kurang dari 0,05). Maka hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.
3. Untuk variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.176 > 1.664$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,033 (kurang dari 0,05). Maka hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

#### Uji Statistik F (Simultan)

Dari output regresi berganda, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.520 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dicari tingkat signifikan 0,05 dengan  $df_1$  ( $k - 1$ ) yaitu  $4 - 1 = 3$  dan  $df_2$  ( $n - k$ ) yaitu  $82 - 4 = 78$ . Hasil untuk nilai  $F_{tabel}$  2.72.

Hasil dari nilai  $F_{tabel}$  kemudian disandingkan dengan  $F_{hitung}$ . Perbandingan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17.520 > 2.72$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Maka hipotesis 4 diterima, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada dasarnya merupakan upaya untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan statistik sehubungan dengan hal tersebut. Maka perlu dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil statistik dalam bentuk deskripsi permasalahan yang diteliti.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Menurut Goleman (2005:513) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.

Berdasarkan item pernyataan yang diberikan kepada para responden adalah pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan memberikan pegawai kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan mengelola emosinya dengan baik dalam bekerja, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi, semakin banyak pegawai yang memiliki kecerdasan emosional maka semakin baik dampak yang dihasilkan. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Goleman (2005:513) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai ini dapat mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian kinerja. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai rendah tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Leah, Michael dan Rose (2017:212) dengan judul *Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in Almasi Beverages Limited, Kenya*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2015), Krishnan dan Mahphoth (2018) pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang memberikan mereka kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan mengelola emosinya dengan baik dalam bekerja, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi, semakin banyak pegawai yang memiliki kecerdasan emosional maka semakin baik dampak yang dihasilkan. Hal ini berarti dengan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi

(Umar, 2007:16). Selain itu menurut Mangkunegara (2009:84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Berdasarkan presentasi jawaban responden yang menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh instansi. Hal ini berarti kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memberikan pegawai kepuasan dalam bekerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin merasa termotivasi dan puas akan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan sejalan dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Umar Husein, (2007:16) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Komara dan Nelliawati (2014) dan Paramitadewi (2017) bahwa pegawai sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh instansi. Hal ini berarti kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Cooper, Gulen Dan Rau (2010:82) dengan Judul *The Relation Between Ceo Incentive Compensation And Future Stock Price Performance*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi insentif CEO dan saham masa depan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2007:193).

Berdasarkan presentasi jawaban responden yang menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, sehingga dengan adanya hal tersebut menjadikan para karyawan menjadi lebih taat, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Hal ini berarti disiplin kerja yang dimiliki pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Arifin, Sulaida dan Nurmala (2018:62) dengan Judul *The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational, Leadership And Work Disiplin on Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variabel Of Administration Staff At State Malikussaleh University*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan di atas komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Karsini *et al.*, (2016), dan Widodo *et al.*, (2018). menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, sehingga dengan adanya hal tersebut menjadikan para karyawan menjadi lebih taat, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Suatu organisasi tidak bisa lepas dari dukungan sumber daya manusia yang mendukungnya, kualitas sumber daya manusia diukur dari kemampuan bekerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Apabila fungsi kecerdasan emosional berjalan dengan baik, kompensasi dan disiplin kerja yang dimiliki setiap

pegawai baik maka kenyamanan dalam bekerja akan timbul dan meningkatkan suatu kinerja pada masing-masing pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan organisasi. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja yang bersifat positif bahwa semakin baik kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Goleman (2005:513) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Sedangkan untuk kompensasi, menurut (Umar, 2007:16) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain. Sedangkan untuk disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2007:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini berarti apabila kinerja pegawai akan ditingkatkan maka kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka instansi harus memperhatikan berbagai aspek yang ada dalam diri pegawai, beberapa diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai kemudian didukung dengan kompensasi dan disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, dalam penerapan kecerdasan emosional yang baik, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai..
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.
4. Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dan semakin baik kinerja seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner kecerdasan emosional menunjukkan hasil yang sangat baik, namun demikian masi ada indikator yang memiliki rata-rata indeks dibawa rata-rata keseluruhan variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, empati dan keterampilan sosial. Maka dari itu sebaiknya



pimpinan perlu menentukan kebutuhan apa yang memicu tanggung jawab pegawai didalam tugasnya, mampu memberikan kesempatan didalam karir yang membantu pegawai meningkatkan karirnya.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, untuk itu kompensasi yang diberikan harus terus diperhatikan terutama untuk indikator insentif dan upah karena mendapat rata-rata terendah, dengan cara mengkaji kembali kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga dapat memberikan pandangan positif dari pegawai yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin dapat memberikan angket atau pertanyaan kepada pegawai mengenai kompensasi sehingga bisa mendapatkan data yang realistis dan efektif, serta dapat mengetahui apa yang sebenarnya pegawai butuhkan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara, secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel disiplin kerja ialah dimensi ketegasan. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan kinerja pegawai akan tingkat ketegasan pada standar kerja, agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi pegawai yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan harus dikenakan hukuman dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
4. Penelitian ini merupakan penelitian mengenai kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek selain Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara karena perbedaan karakteristik dan demografis yang berbeda. Peneliti menyarankan kepada yang tertarik pada variabel ini, hendaknya mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan. Hal ini didasarkan agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain, maupun tempat yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary G. 2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Penerbit Arga. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Metodologi Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Arianto, D. A. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2):191.
- Astutik, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama. *Jurnal Akademika*. 8, (2):91.
- Aini, 2016. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (9):14.
- Arifin, Sulaida dan Nurmala. 2018. The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational, Leadership And Work Disiplin on Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variabel Of Administration Staff At State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4, (1):62.
- Bradberry, Travis, dan Greaves, Jead. 2007. *Merapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Think Jogjakarta, Yogyakarta.
- Cooper, Gulen Dan Rau, 2010. The Relation Between Ceo Incentive Compensation And Future StockPrice Performance. *Wall Street Journal*, 1 (2):82.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- , 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Heidjraman dan Husman, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Komara dan Nelliawati, 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 8. (2):84.

- Krishnan dan Mahphoth, 2018. The Influence of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: A Malaysian Case Study. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*. 8, (5):241.
- Karsini, et, al., 2016. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, (2):61.
- Leah, Michael dan Rose. 2017. Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in Almasi Beverages Limited, Kenya. *African Journal of Education Science and Technology*. 4, (1):212.
- Mathis dan Jakson, 2006. *Human Resource Managment. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mustafa dan Agus, 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Pengunjung PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. *Jurnal Sinergi*. 9, (2):190.
- Notoamodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Puryadi, 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 4, (3):214.
- Patton, Patricia. 2001. *EQ di Tempat Kerja*. Pustaka Delapratasa, Jakarta.
- Paramitadewi, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6, (6):93.
- Purwanto, 2015. Influence of Motivation And Emotional Intelligence On Performance Of Employees. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*. 1, (2):111.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Risma, 2012. Pengaruh Kecerdasan Emsional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Makmur Sejati. *EDUCHILD*. 1, (1):88.
- Robbins, Stephen, P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Presindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfa beta, Bandung.
- , 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfa beta, Bandung.
- Setiaji, Bambang, 2004. Panduan Riset dengan pendekatan kuantitatif, CV. Pustaka, Surakarta.
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Edisi keenam. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2007. Riset Sumber Daya Manusia. Grandmedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Widodo, Alamsyah, dan Utomo. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, 2, (1):101.