

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN NIAS BARAT**

Oleh :

Dr. Drs Jhonson Pasaribu, MSi

David Satria Agung Hutagalung



UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

MEDAN

2020

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Citra Perusahaan, Kualitas Layanan Dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Ulang Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Pelanggan Matahari Departement Store Tbk Batam City Square

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr.Drs. Jhonson Pasaribu, MSi
- b. NIDN : 0125117606
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : IIIID /Penata Tk II
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : David Satria Agung Hutagalung
 - b. NPM : 1810101122
-

- Lama Penelitian : 4 Bulan (Mei s/d Agustus 2020)
- Lokasi Penelitian : Matahari Departemen Store Batam City Square
- Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah)
- Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, September 2020

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Dr. Pantas H. Silaban, SE.,M.Si

Ketua Peneliti



Dr. Drs. Jhonson Pasaribu, MSi

ABSTRAK

Pemerintahan Kabupaten Nias Barat sudah memasuki umur 10 Tahun dan dalam perkembangannya Pemerintahan Kabupaten Nias Barat harus ikut bersaing dengan kabupaten lain di kepulauan Nias berdampak pula pada kinerja pegawai yang rendah salah satunya adalah Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah, Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, dan (4) Pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan bantuan alat uji statistik IBM SPSS , hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat dan (4) Terdapat pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kinerja*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja	12
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	15
2.1.2. Kompetensi	18

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi	18
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	19
2.1.2.3. Indikator Kompetensi	22
2.1.3. Kecerdasan Emosional	23
2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	23
2.1.3.2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional	24
2.1.3.3. Indikator Kecerdasan Emosional.....	26
2.1.4. Disiplin Kerja	27
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.1.4.2. Faktor Disiplin Kerja	28
2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja	31
2.2. Penelitian yang Relevan	33
2.3. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.4. Definisi Operasional Variabel	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Instrumen Penelitian.....	46
3.7. Uji Data.....	48
3.8. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Analisis Deskriptif	59
4.1.2. Uji Kualitas Instrumen	63
4.1.3. Uji Prasyarat Analisis	66
4.1.4. Pengujian Hipotesis	70
4.2. Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Simpulan	82
5.2. Saran.....	82
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Keterangan Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat	4
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.1.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.4	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.5	Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian	64
Tabel 4.6.	Uji Reliabilitas Untuk Tiap Variabel Penelitian	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.8	Rangkuman Hasil Analisis Regresi	71
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Anova	73
Tabel 4.10	R Square	73
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Model Penelitian	39
Gambar 4.1.	Analisis Normal	67
Gambar 4.2.	Analisis Heteroskedastisitas	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era digital saat ini Pemerintah mengusung konsep *Good Governance* dalam mengatur dan menjalankan fungsinya sebagai regulator. Tuntutan dari prinsip-prinsip *Good Governance* tersebut menjadikan organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi pada kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan berubah setiap saat. Tuntutan-tuntutan tersebut kemudian diartikan sebagai pembangunan diri oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek hukum, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan pendidikan. Aspek inilah yang menjadi aspek fundamental dalam pembangunan masyarakat. Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia terutama kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka agar mampu melaksanakan kegiatan organisasi.

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Intsansi Pemerintah. Pegawai Negri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, terbuka dan akuntabel.

Dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan masyarakat. Pelaksanaan tugas dengan baik, maka diperlukan pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang

menjunjung nilai pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil diharapkan memiliki tugas pelayanan publik , tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Untuk menjalankan tugas pokok profesinya perlu dibangun sumber daya manusia yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari berbagai korupsi, kolusi dan nepotisme. Pimpinan hendaknya melakukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia, merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang kompleks dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dan faktor kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi pedang bermata dua jika salah maka pegawai akan *down* motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya.

Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9).

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat masih belum maksimal.

Harapan atas peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Nias Barat sebagai salah satu upaya untuk menghilangkan stigma negatif aparatur sipil negara, yang lamban, kinerja pelayanan publiknya rendah, berbelit alur birokrasinya, selalu dekat dengan adanya pungutan liar (pungli) dan kualitas kerja yang kurang memenuhi harapan masyarakat tentunya sangat diharapkan terjadi di lingkungan Kabupaten Nias Barat. Menurut Kasmir (2016) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan imbalan (kompensasi).

Selanjutnya peneliti melakukan *prasurvey* kepada 20 orang pegawai mengenai faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Pra-survey* dilakukan dengan menanyakan kepada pegawai untuk menyebutkan tiga faktor yang paling berpengaruh pada kinerja mereka. Hasil wawancara ini menggambarkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat

No	Faktor	Frekuensi	Persentase
1	Disiplin kerja	4	20%
2	Kepemimpinan	2	10%
3	Kompetensi	7	35%
4	Kecerdasan emosional	5	25%
5	Budaya organisasi	2	10%
Total		20	100%

Sumber: Hasil *Pra-Survey*, 2019

Dari kelima faktor diatas, faktor kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja, adalah tiga faktor yang memiliki presentase paling tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berhasilnya pencapaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat dipengaruhi oleh upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai yaitu dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Menurut Romberg (2007) dalam Gatot (2014) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Faktor kedua dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini merupakan kemampuan yang dimiliki untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling. Hal ini penting bagi pegawai karena pegawai merupakan pribadi yang kerjanya banyak terlibat langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Goleman (dalam Mangkunegara, 2006) melalui penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ. Hal ini senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara, 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional dalam pekerjaan kepegawaian sangat diperlukan. Semakin kompleks pekerjaan, semakin penting kecerdasan emosional yang diperlukan. Begitu pula dalam pekerjaan kepegawaian dimana pekerjaan sangat memerlukan keahlian dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kecerdasan emosional menurut Goleman (2009) pegawai akan dapat menggunakan emosinya dengan baik sehingga pegawai dalam berkomunikasi tidak asal-asalan dan dapat tepat sesuai dengan suasana hati yang diperlukan masyarakat. Hal ini akan dapat mengakibatkan hubungan/kerja sama antar pegawai-masyarakat dapat terjalin dengan baik.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik.

Menurut Hasibuan (2006) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau

kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2009) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai. Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan. Sementara istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja. Hal akan mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat?

2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat .
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat .
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat .
4. Pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat .

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi yang semakin baik.
- b. Sebagai masukan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Berusaha memberikan kinerja terbaik untuk instansi yang bersangkutan merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai, di bawah ini dikemukakan beberapa penjelasan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberi penjelasan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan Organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010:123). Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2006:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2012: 12) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintah diperlukan dan diwajibkan bagi setiap pegawai. Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 234) terdapat beberapa unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

1) Kesetiaan. Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati,

melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang - undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran. Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.
- 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.
- 8) Kepemimpinan. Kepemimpinann adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan tugas pokok.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja

dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut *Tsui et al* (1997) indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja pegawai. Kuantitas kerja yaitu target kerja dan volume pekerjaan yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai serta sesuai dengan harapan pimpinan.
- 2) Kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada.
- 3) Efisiensi pegawai. Efisiensi adalah pemanfaatan waktu dalam pengerjaan tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai.
- 4) Usaha pegawai. Berusaha memahami dan menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan oleh pemimpin.
- 5) Standar profesional pegawai. Dapat tidaknya pegawai bekerja sesuai dengan standar professional yang ada.
- 6) Kemampuan pegawai. Pegawai memahami *jobdesk* masing- masing.
- 7) Ketepatan pegawai. Dapat tidaknya pegawai secara tepat menemukan jika terjadi masalah dalam pekerjaannya.

- 8) Kreativitas pegawai. Dapat tidaknya pegawai memberikan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaannya

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik

dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai

pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moeheriono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan

emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance* penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

1. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
2. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai pegawai.
4. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
5. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
6. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

7. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

2.1.2.3. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romberg (2007) dalam Gatot (2014) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/ acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009:62).
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53)
- 4) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto, (2009:53).

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Ruky Ahmad dalam Kristina (2012) yaitu :

- 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*skill*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motif (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

2.1.3. Kecerdasan Emosional

2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere*, yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2004:45), kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a. Menurut Salovey dan Mayer (dalam Lenaghan, et al, 2007), kecerdasan

emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, membina dan membangun emosi yang baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Patton (2002: 1) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual. Kecerdasan emosi merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif, mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati kepada orang lain, membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

2.1.3.2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Goleman (2004) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu mengenalkan emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengetahui emosi orang lain dan membina hubungan baik dengan orang lain. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Yadav (2011) bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi lima dimensi yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana emosi diri berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat memandu dalam pengambilan keputusan, penilaian diri dengan melihat kekuatan serta kelemahan diri, memiliki kepercayaan diri dan yakin pada kemampuan yang dimiliki. Serta menyadari akibat yang ditimbulkan dari emosi, karena kesadaran diri diperlukan untuk mengetahui emosi yang ada di dalam diri kita.

2. Mengelola emosi diri

Mengelola emosi diri yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi atau kemarahan, mengendalikan stres menjadi positif, mempertahankan ketenangan dan kemampuan untuk berpikir jernih di bawah tekanan.

3. Memotivasi diri

Memotivasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mencapai prestasi serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif juga bertahan saat menghadapi kegagalan. Motivasi diri juga diperlukan agar dapat lebih menikmati setiap tantangan dan pencapaian terhadap prestasi.

4. Mengetahui emosi orang lain

Mengetahui emosi orang lain merupakan kemampuan merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu berperilaku secara terbuka dan jujur. Unsur ini sangat penting dalam bekerja agar dapat memahami satu sama lain.

5. Membina hubungan dengan orang lain

Membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan dalam mempengaruhi orang lain, berkomunikasi dengan baik, kemampuan mendengarkan, menyelesaikan perselisihan, kemampuan menginspirasi dan memimpin orang lain, mampu bekerja sama dalam tim dan kemampuan menangani emosi orang lain terutama kelompok. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain sangat penting dalam bekerja karena dapat mempermudah terjalinnya komunikasi, saling pengertian, adanya resolusi dan kerja sama yang baik.

2.1.3.3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2004), terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional, antara lain:

- 1 *Emotional Self Awareness*. *Emotional self awareness* membahas mengenai bagaimana mengenal atau menyadari emosi seseorang dan pengaruhnya kepada dirinya. Pengenalan bagaimana emosi mempengaruhi penampilan dan kemampuan menggunakan nilai-nilai dalam memandu pengambilan keputusan. Orang yang memiliki *emotional self awareness* akan mengetahui emosi apa yang sedang mereka rasakan dan mengapa itu terjadi. Orang juga dapat menyadari hubungan antara perasaan dengan apa yang mereka pikirkan, kerjakan, dan katakan.
- 2 *Pengelolaan Diri (Self Management)*. *Pengelolaan diri* membahas mengenai bagaimana menjaga emosi yang meledak-ledak dan bagaimana pengendalian terhadap emosi tersebut. Orang dengan kompetensi ini akan mampu menangani perasaan yang impulsif dan emosinya secara baik. Orang akan tetap dapat bekerja, bersikap positif, dan tidak goyah meski dalam situasi sulit. Orang tersebut juga dapat berpikir jernih dan tetap fokus meski di bawah tekanan.

Kesadaran Sosial (Social Awareness). *Kesadaran sosial* membahas mengenai bagaimana membaca suatu suasana emosional organisasi dan kekuatan hubungan antar anggota organisasi. Orang dengan kesadaran emosional akan menghargai dan berhubungan baik dengan anggota organisasi dengan berbagai latar belakang. Orang akan melihat perbedaan sebagai suatu kesempatan dan menciptakan lingkungan di mana orang-orang yang berbeda dapat tetap bekerja.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi organisasi atau instansi mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Rivai (2011:825) bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

2.1.4.2. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimejo (2002) dalam Sutrisno (2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap pegawai. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap pegawai akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Penelitian yang Relevan

Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara simultan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, (2) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, dan (3) berdasarkan hasil uji t ada perbedaan kinerja dilihat dari karakteristik Biografis Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul berdasarkan jenis kelamin.

Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS yang berjumlah sebanyak 85 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Jaya (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Setyaningrum (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel *self-awareness*

Menurut Patiran (2010), disiplin kerja, pendidikan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai negeri sipil baik secara simultan maupun parsial. Dari ketiga variabel independen, dua variabel yaitu pendidikan dan motivasi memiliki nilai signifikansi negatif, sedang variabel disiplin berpengaruh positif signifikan, hal ini menunjukkan yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai. Sedangkan faktor pendidikan dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai pendukung.

Law (2008) dengan judul penelitian tentang “*The Effect of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientist in China*”, menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yang meliputi: kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

Menurut Romberg (2007) dalam Gatot (2014) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk

memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Dengan demikian dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosi sangat besar pengaruhnya dalam pekerjaan khususnya dalam hubungannya dengan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kecerdasan emosi menurut Goleman (2004) pegawai akan dapat menggunakan emosinya dengan baik sehingga pegawai dalam berkomunikasi tidak asal-asalan dan dapat tepat sesuai dengan suasana hati yang diperlukan masyarakat sehingga hubungan/kerja sama antar pegawai-masyarakat dapat terjalin dengan baik, karena pada hakikatnya komunikasi pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh pegawai untuk menjaga kerja sama yang baik dengan masyarakat dalam membantu memenuhi kebutuhan masyarakat, maupun dengan pegawai yang lain dalam rangka membantu mengatasi masalah masyarakat (Mundakir, 2006).

Kecerdasan emosional pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat yang baik akan meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan keramahan saat berkomunikasi akan mengurangi bersikap

emosional saat memberikan pelayanan dan saat mendapat laporan keluhan dari masyarakatnya. Sehingga terciptalah ruang pelayanan publik yang ramah, santun terbuka dan *akuntabel* terhadap masyarakat dan dapat memperbaiki persepsi dan stigma masyarakat mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selama ini kurang baik.

Agustian (2007:65) berpendapat bahwa dalam memajukan organisasi, keberadaan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja. Hal ini senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara, 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai

alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi karena kinerja pegawai menurun.

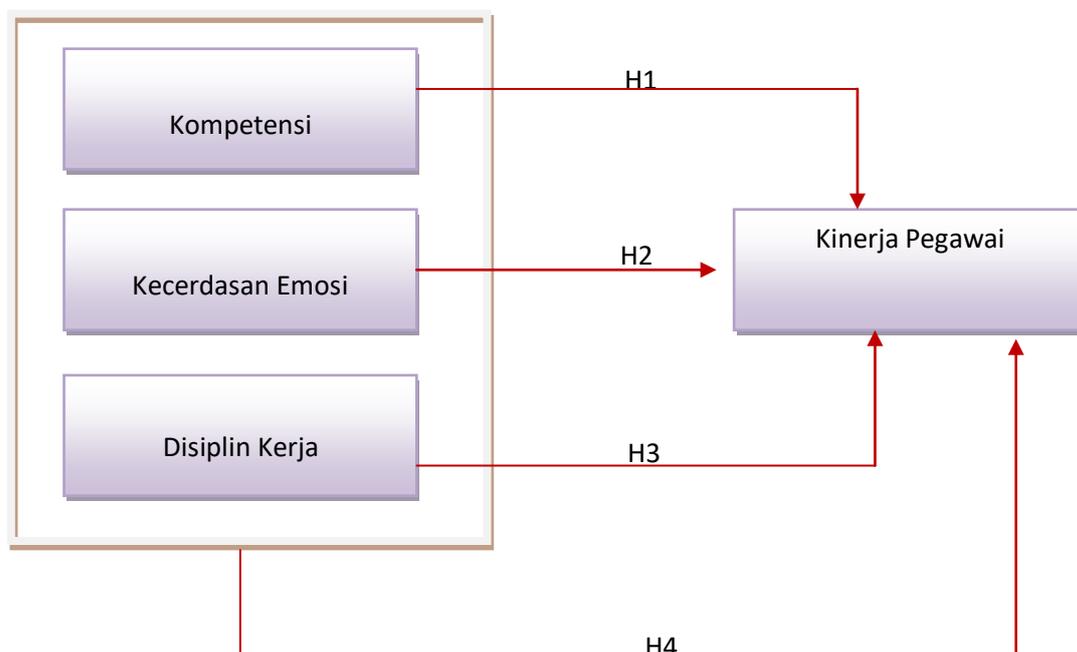
Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, kecerdasan emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai adalah kunci kesuksesan dari suatu Organisasi Perangkat Daerah. Kinerja pegawai dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas Organisasi. Begitu juga di dalam Organisasi Perangkat Daerah, kinerja dari pegawai sangat diperhatikan dan bahkan ditingkatkan untuk pelayanan masyarakat yang lebih baik dari sebelumnya. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas Organisasi Perangkat Daerah karena pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat.

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan didukung dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, kecerdasan emosi menjadikan pegawai akan menjadi komunikator yang baik, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya, kecerdasan emosi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat .
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat.
- H4: Kompetensi, Kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian *eksplanatory* karena menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat . Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari survey pendahuluan yang dilaksanakan pada bulan Desember 2019. Sementara itu, kuesioner penelitian mulai disebar pada bulan Februari 2020. Penelitian ini direncanakan akan selesai pada bulan Maret 2020.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 54 orang.

Sementara itu, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sebelum sampel diambil harus mengetahui kondisi populasi penelitian, agar tidak salah menentukan dan melakukan penarikan terhadap sampel. Agar diperoleh sampel yang tepat dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal, diperlukan metode yang tepat. Memperhatikan jumlah pegawai yang menjadi populasi penelitian ini adalah sejumlah 54 orang, maka tidak dilakukan penarikan Sampel (penelitian sensus). Dengan demikian sampel penelitian ini adalah sampel sensus yaitu semua populasi digunakan menjadi sampel.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Definisi operasional variabel merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak. Macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependenden

Menurut Rivai (2011:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai. Pengukuran kinerja menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

2. Variabel Independen

a. Kompetensi (X₁)

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Romberg (2007) indikator untuk mengukur kompetensi: pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan, dan keterampilan. Pengukuran kompetensi menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

b. Kecerdasan Emosional (X₂)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a. Kecerdasan emosional diukur menggunakan indikator dari Goleman (1999): *emotional self awareness*, pengelolaan diri (*self management*), dan kesadaran sosial (*social awareness*).

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Menurut Cottinger (2003) kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3.6. Instrumen Penelitian

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kuantitatif yang juga merupakan data subyek (*self-report date*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Klasifikasi data subyek ini dibedakan menjadi: lisan (verbal), dan tertulis. Respon verbal diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, respon tertulis diberikan oleh responden atas pertanyaan tertulis (*questionnaire*) yang diajukan.

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat empat variabel yaitu kompetensi, kecerdasan emosi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1- 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 5 |
| 2. S | : Setuju | skor 4 |
| 3. KS | : Kurang Setuju | skor 3 |
| 4. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 5. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item
1	Kinerja Pegawai	Setiawan dan Kartika, (2014)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1, 2
			2. Kesesuaian jam kerja	3, 4
			3. Tingkat kehadiran	5, 6
			4. Kerjasama antar pegawai	7, 8
2	Kompetensi	Romberg (2007)dalam Gatot (2014)	1. Pengalaman kerja	1, 2
			2. Latar belakang Pendidikan	3, 4
			3. Memiliki keahlian/pengetahuan	5, 6
			4.	
			5. Keterampilan	7, 8
3	Kecerdasan Emosional	Goleman (1999) dalam Purnama (2010)	1. <i>Emotional self awareness</i>	1,2,
			2. Pengelolaan diri (<i>self management</i>)	3,4
			3. Kesadaran sosial (<i>social awareness</i>)	5,6
4	Disiplin Kerja	Masyjui (2005) dalam Gatot (2014)	1. Ketepatan waktu	1, 2
			2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	3, 4
			3. Tanggung jawab tinggi	5, 6
			4. Ketaatan terhadap aturan kantor	7, 8

3.7. Uji Data

1. Uji Instrumen

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen agar didapat butir pernyataan yang valid dan reliabel. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic* yang meliputi:

a) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Validitas dalam pernyataan menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Menurut Ikhwan (2003:53), validitas item pertanyaan ditentukan dengan cara mengkorelasikan antara skor(nilai) yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson product Moment atau membandingkan koefisien korelasi produk momen (R_{hitung}) dengan bilai kritisnya. Dari hasil korelasi tersebut dibagi nilai kritis pada taraf signifikan sebesar 0,05 jika koefisien korelasi hitung (R_{hitung}) lebih besar dari nilai korelasi tabel (R_{tabel}) dengan nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari alpha 0,05, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Jika sebaliknya, maka tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang

tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Dikemukakan oleh Nunnally (Ghozali, 2003: 97) apabila pengskoran butir lebih dari dua kategori, maka besarnya reliabilitas dapat digunakan koefisien alpha. Berdasarkan pendapat di atas, maka untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach'S Alpha rumus ini dapat ditulis sebagai berikut : (Sugiyono , 2003: 68)

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

R = Reliabilitas

k = Banyak butir pertanyaan

σ_b^2 = Varians total

σ_1^2 = Jumlah varians butir

Suatu item pertanyaan dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,6$ (Ikhwan, 2003:293). Sedangkan menurut Ghozali (2015: 102), tingkat reliabilitas suatu data dapat diketahui melalui tingkat keandalan (r alpha cronbach) yang dibandingkan dengan nilai r tabel, dengan ketentuan:

- a. Jika nilai r alpha alpha cronbach dan r alpha $>$ r tabel, maka data tersebut adalah reliabel.

- b. Jika nilai r alpha alpha cronbach dan r alpha $<$ r tabel, maka data tersebut adalah tidak reliabel.

Jika pada perhitungan didapat kenyataan bahwa r alpha bernilai negatif, maka data tersebut tidak reliabel. Jadi pada pengujian reliabilitas data ini, r alpha harus bernilai positif dan lebih besar dari r tabel untuk dapat dikatakan suatu data tersebut reliabel.

Indikator pengukuran reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 1995)

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara

statistik bisa sebaliknya. (Ghozali, 2016). Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Uji Heteroskedastisitas

Artinya varians variable independen adalah konstan(sama) untuk setiap nilai tertentu variable independent. Apabila varians factor pengganggu (error) yang terjadi dalam model regresi tidak sama atau tidak konstan maka terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik atterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized..

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2015)

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Pengujian pengaruh kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kecerdasan emosional

X₃ = Disiplin Kerja

B₀ = Konstanta

B₁, B₂, B₃, B₄, B₅ = Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

1. Uji t (hipotesis Satu, Dua dan Tiga)

Uji hipotesis satu, dua dan tiga yaitu dan diduga secara parsial kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Hipotesis 1, 2 dan 3 diterima jika uji t signifikan dan semua uji t parsial untuk kedua variabel bebas juga signifikan.

Uji t identik dengan uji model regresi di atas, sedangkan uji t dengan menggunakan rumus yakni:

$$t = \frac{b_1}{S_e b_1}$$

Hipotesis statistiknya :

Ho : $\beta_i = 0$ Tidak ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : $\beta_i \neq 0$ Ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel} \alpha 0,05$ maka Ho diterima berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.

Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel} \alpha 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima: berarti memiliki pengaruh signifikan.

2. Uji F (Hipotesis Keempat)

Uji hipotesis keempat yaitu diduga kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap p kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

Uji F dengan Rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

dimana:

MSR = Rata-rata kuadrat regresi

MSE = Rata-rata kuadrat error

Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (model regresi yang tidak signifikan)

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (model regresi signifikan untuk menjelaskan pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y).

Jika Nilai F hitung $>$ F tabel α 0,05 atau nilai probabilitas $<$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model regresi diterima untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai F hitung \leq F tabel α 0,05 atau nilai probabilitas \geq 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk melihat variabel bebas dalam menerangkan

variabel terikat dalam model regresi dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika koefisien determinasi mendekati = 1 berarti model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan pengaruh variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati = 0), maka berarti model yang dipergunakan semakin lemah untuk menerangkan pengaruh variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, dan (4) pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 54 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.1.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	36	66.7
2	Wanita	18	33.3
Total		54	100%

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 66,7% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat berjenis kelamin laki-laki (66,7%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2.
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	3	5.6
2	21 - 30 tahun	27	50.0
3	31 - 40 tahun	18	33.3
4	41 - 50 tahun	4	7.4
5	> 50 tahun	2	3.7
Total		54	100%

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 3 orang (5,6%), pegawai yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 50,0% (27 responden), pegawai yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 33,3% (18 responden), pegawai yang berusia antara 41-50 tahun 7,4% (4 responden), dan pegawai yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 3,7% (2 responden). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat berusia antara 21 - 30 tahun (50,0%).

3) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	16	29.6
2	6-10 tahun	29	53.7
3	11-15 tahun	5	9.3
4	16-20 tahun	3	5.6
5	> 20 tahun	1	1.9
Total		54	100%

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 29,6% (16 responden), pegawai dengan masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 53,7% (29 responden), pegawai dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 9,3% (5 responden), pegawai dengan masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 5,6% (3 responden) dan pegawai dengan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 1,9% (1 responden). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat berusia antara 6-10 tahun (53,7%).

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	6	11.1
2	Diploma	10	18.5
3	Sarjana (S1)	33	61.1
4	Master (S2)	5	9.3
Total		54	100%

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 11,1% (6 responden), pegawai yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 18,5% (10 responden), pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 61,1% (33 responden), dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 9,3% (5 responden). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat berpendidikan S1 yaitu sebanyak 33 responden (61,1%).

4.1.2. Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah data items tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tiap items memberi pengukuran secara konsisten. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Rekapitulasi hasil analisis validitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja dan kinerja pegawai, seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Kompetensi	K1	.318	0,2262	Valid
2		K2	.449		Valid
3		K3	.435		Valid
4		K4	.461		Valid
5		K5	.611		Valid
6		K6	.496		Valid
7		K7	.564		Valid
8		K8	.417		Valid
1	Kecerdasan emosional	KE1	.479	0,2262	Valid
2		KE2	.343		Valid
3		KE3	.552		Valid
4		KE4	.368		Valid
5		KE5	.571		Valid

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
6		KE6	.675		Valid
1	Disiplin kerja	D1	.542	0,2262	Valid
2		D2	.543		Valid
3		D3	.537		Valid
4		D4	.391		Valid
5		D5	.697		Valid
6		D6	.469		Valid
7		D7	.719		Valid
8		D8	.525		Valid
1	Kinerja pegawai (Y)	KP1	.400	0,2262	Valid
2		KP2	.598		Valid
3		KP3	.526		Valid
4		KP4	.680		Valid
5		KP5	.540		Valid
6		KP6	.653		Valid
7		KP7	.571		Valid
8		KP8	.444		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 semua variabel dinyatakan valid. Data diatas dikatakan valid jika koefisien korelasi (r_{hitung}) > r tabel, karena pada data di atas semua r_{hitung} > r tabel, maka semua item dapat diikut sertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga dapat dikatakan semua variabel pada angket dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian yaitu kompetensi, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari alpha cronbach lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut sudah reliabel/handal (Arikunto, 1998 : 181). Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja nampak sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Uji Reliabilitas Untuk Tiap Variabel Penelitian

Koefisien Alpha			
No	Variabel	Cronbach	Keterangan
1	Kompetensi	0.816	Reliabel
2	Kecerdasan emosional	0.660	Reliabel
3	Disiplin kerja	0.707	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0.819	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

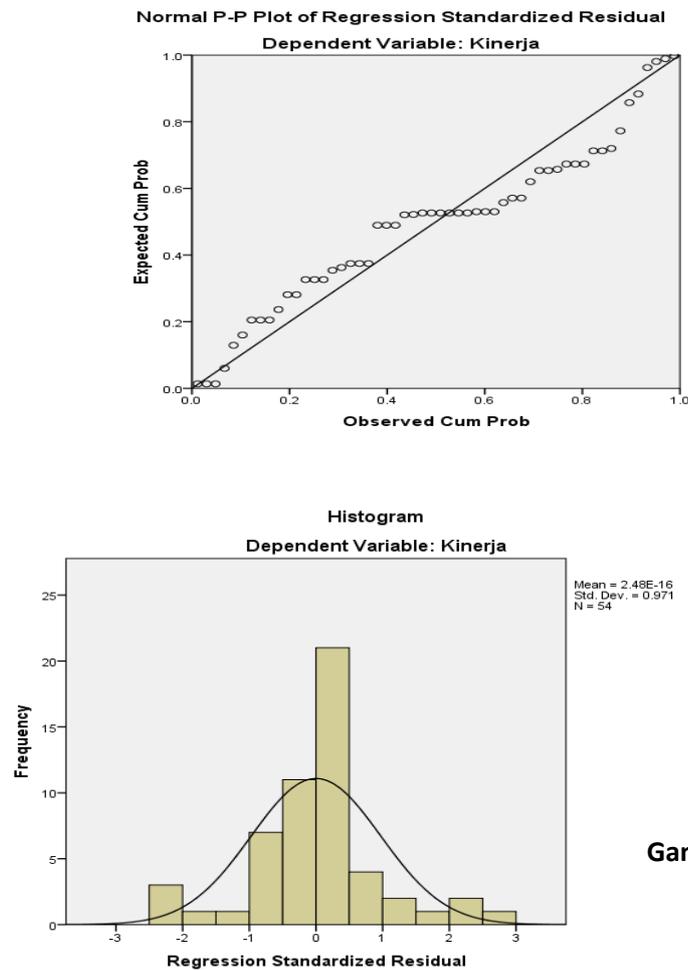
Nilai alpha pada Tabel 4.6 menunjukkan variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai koefisien alpha > r tabel, maka data di atas adalah Reliabel. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

4.1.3. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *IBM SPSS*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal yakni jika datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2000). Pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.1. Analisis Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik, dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel keberhasilan kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel kesejahteraan, komitmen kerja dan kemampuan individu. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel		Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
	Bebas	Terikat			
1	Kompetensi	Kinerja	2.063	.485	Non Multikolinieritas
2	Kecerdasan emosional		1.741	.574	Non multikolinieritas
3	Disiplin Kerja		3.068	.326	Non multikolinieritas

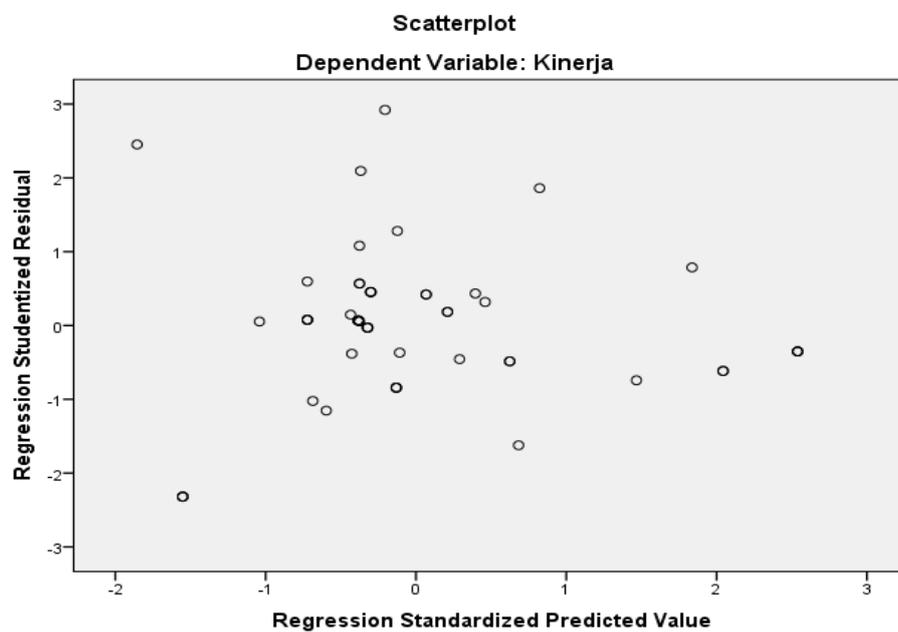
Sumber: Data Primer 2020

Dari Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized* (Santoso, 2000). Hasil analisis sebagai berikut :



Gambar 4.2. Analisis Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas tampak bahwa grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian disimpulkan model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 24*.

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.568	2.050		.737	.428
	Kompe	.403	.158	.171	2.740	.002
	Kec_Emo	.123	.142	.135	2.249	.037
	Dis_Kerj	.909	.168	.723	5.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat ditetapkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 2,568 + 0,403 \text{ Kompe} + 0,123 \text{Kec_Emo} + 0,909 \text{ Dis_Kerj} + e$$

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,403 dan $p=0,002$; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,123 dan $p=0,037$; hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

3. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,909 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4. Uji Hipotesis IV

Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis varian dengan uji F, hasil dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.9.
Hasil Analisis Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	476.440	3	158.813	40.817	.000 ^b
Residual	194.541	50	3.891		
Total	670.981	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Dis_Kerj, Kec_Emo, Kompe

Dari tabel 4.9 tersebut, menunjukkan bahwa jika diuji secara bersama sama variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung = 40,817 dengan signifikansi = 0,000 membuktikan bahwa model regresi tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 5 %. Dengan demikian hipotesis keempat, **diterima**.

Selanjutnya hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS tipe 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.693	1.97252

a. Predictors: (Constant), Dis_Kerj, Kec_Emo, Kompe

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien multiple korelasi $R = 0,843$, berarti kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat adalah *kuat*, yaitu tepatnya 84,3%. Sedangkan hasil R Square = 0,710, berarti kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat sebesar 71,0%.

Hal ini memiliki arti bahwa masih ada 29,0% kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Asumsi peneliti kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat disamping dipengaruhi oleh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, seperti: lingkungan kerja, kemauan untuk maju, sarana dan prasarana pendukung kerja, ketelitian kerja pegawai, dan kecerdasan

pegawai dan lain-lain.

Tabel 4.11

Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.	Terbukti
2	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat	Terbukti
3	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat	Terbukti
4	Kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat	Terbukti

4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan

bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Romberg (2007) menyatakan bahwa seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Gatot (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, membina dan membangun emosi yang baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Kecerdasan emosi dalam pekerjaan sangat diperlukan. Semakin kompleks pekerjaan, semakin penting kecerdasan emosi yang diperlukan. Oleh karena itu, untuk dapat terpenuhinya pelayanan yang komprehensif diperlukan kemampuan mengelola emosi dengan baik.

Kecerdasan emosional memiliki peran dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja. Hal ini senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara 2006) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Law (2008) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Ketepatan waktu dapat digunakan untuk menilai disiplin seorang pegawai. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan

terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil penelitian mendukung penelitian Harlie (2010) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

4. Pengaruh Kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja organisasi. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9).

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi kecerdasan emosional dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi, memiliki kecerdasan emosi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan kecerdasan emosi dan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan kecerdasan emosi serta disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Gatot (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, pola karir secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat

Pimpinan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat hendaknya meningkatkan keterampilan, kompetensi pegawai dan pengetahuan pegawai dengan memberi studi lanjut (D3 ke S1; S1 ke S2) atau dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat hendaknya memiliki disiplin kerja baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi variabel lain seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai,

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 71,0%. Dengan demikian masih terdapat 29,0% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh 2001.** *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Edisi Keempat Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin 2009.** *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012.** *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Bellizzi, Joseph A., Ronald W. Hasty. (2000).** *The effects of hiring on the level of discipline used in response to poor performance*. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- Bougie, & Sekaran. (2013).** Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- BPS United Nation Population Fund. 2015.** *Analisis Korelasi dan Regresi Linier*. Artikel. Jakarta.
- Cottringer, William. 2003.** *The abc's of employee discipline*. SuperVision. Vol 64, No. 4, Halaman 5.
- Ferdinand. 2006.** *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gatot. 2014.** *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ginanjar, Agustian Ary. (2007).** *ESQ*. Jakarta: Arga Publishing.
- Goleman, Daniel. 2004.** *Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi (Primal Leadership)*, Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011.** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015).** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016).** *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Harlie, M. 2010.** *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Oktober 2010 Volume 11 Nomor 2*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jaya, Maryana Kuswandi. 2012.** *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.* Jurnal Manajemen Oktober 2012 Volume 10 Nomor 1.
- Kasmir, 2016.** *Analisis Laporan Keuangan* Rajawali Pers. Jakarta
- Kenneth S. Law, Chi-Sum Wong, Gou-Hua Huang, dan Xiaoxuan Li.** “*The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientists in China*”. Journal Management. 2008.
- Kristina. (2012).** *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.* Tesis. Jakarta: Universitas Esa Tunggul.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008.** *Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance.* Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Mahmudi. 2010.** *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua.* Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2012.** *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007.** *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012).** *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mundakir. (2006).** *Komunikasi Keperawatan Aplikasi dalam Pelayanan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Octarina, Arischa. (2010).** *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.* Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Patton, Patricia.2002.** *EQ – Pengembangan Sukses Lebih Bermakna,* Terjemahan Hermes. Jakarta : Mitra Media
- Patiran, Andarias (2010)** *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).* Fokus Ekonomi Desember 2010 Vol. 5 No. 2
- Purbayu Budi Santoso dan Ashari. 2005.** *Analisis statistik dengan MS. Excel dan SPSS.* Yogyakarta : Andi
- Purnama, L. (2010).** *Tingkat kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara* <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20303399-T%2030828-Tingkat%20kecerdasan-full%20text.pdf> Jurnal Dipublikasikan. Diakses tanggal 2 Maret 2020
- Rivai, Veithzal. 2011.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014).** Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006.** *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.*
- Setyaningrum, Rani , Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana.** *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur) . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Juli 2016 Vol. 36 No. 1*
- Simamora, H. 2004.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P.. 2011.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum, 2002.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003.** *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009.** *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010.** *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009.** *Budaya Organisasi Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2009.** *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wirawan, 2009.** *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori,Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Yadhav, Nidhi.** “*Emotional Itelligence and Its Efects on Job Performance: A Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals*. International”. *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol.1 Issue.8. 2011.
- Zwell, Michael. 2000.** *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley dan Sons, Inc.

GET

FILE='D:\DATA\DATA for final\David Satria Agung Hutagalung\DATA\DATA_ASLI.sav'.
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
 DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\DATA\DATA for final\David Satria Agung '+
 'Hutagalung\DATA\DATA_ASLI.sav'
 /COMPRESSED.
 CORRELATIONS
 /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 Kinerja
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		2
Comments		
Input	Data	D:\DATA\DATA for final\David Satria Agung Hutagalung\DATA
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 Kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

[DataSet1] D:\DATA\DATA for final\David Satria Agung Hutagalung\DATA\DATA_ASLI.sav

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7
KP1	Pearson Correlation	1	.297*	.300*	.182	.193	.325*	.509**
	Sig. (2-tailed)		.029	.027	.188	.163	.016	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
KP2	Pearson Correlation	.297*	1	.477**	.601**	.251	.346*	.429**
	Sig. (2-tailed)	.029		.000	.000	.067	.010	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54
KP3	Pearson Correlation	.300*	.477**	1	.570**	.225	.474**	.453**

	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000	.102	.000	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.182	.601**	.570**	1	.463**	.544**	.217
KP4	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.000		.000	.000	.115
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.193	.251	.225	.463**	1	.614**	.397**
KP5	Sig. (2-tailed)	.163	.067	.102	.000		.000	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.325*	.346*	.474**	.544**	.614**	1	.335*
KP6	Sig. (2-tailed)	.016	.010	.000	.000	.000		.013
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.509**	.429**	.453**	.217	.397**	.335*	1
KP7	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.115	.003	.013	
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.251	.429**	-.033	.461**	.448**	.283*	.524**
KP8	Sig. (2-tailed)	.067	.001	.813	.000	.001	.038	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.504**	.685**	.706**	.791**	.683**	.766**	.660**
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
K1	Pearson Correlation	1	.000	.107	-.125	.298*	.341*	.113
	Sig. (2-tailed)		1.000	.440	.366	.029	.012	.417
	N	54	54	54	54	54	54	54
K2	Pearson Correlation	.000	1	.147	.092	.506**	.342*	.562**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.289	.510	.000	.011	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
K3	Pearson Correlation	.107	.147	1	.260	.267	.041	.538**
	Sig. (2-tailed)	.440	.289		.057	.051	.767	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
K4	Pearson Correlation	-.125	.092	.260	1	-.043	-.011	-.099
	Sig. (2-tailed)	.366	.510	.057		.758	.936	.477
	N	54	54	54	54	54	54	54

K5	Pearson Correlation	.298*	.506**	.267	-.043	1	.591**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.051	.758		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
K6	Pearson Correlation	.341*	.342*	.041	-.011	.591**	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.012	.011	.767	.936	.000		.003
	N	54	54	54	54	54	54	54
K7	Pearson Correlation	.113	.562**	.538**	-.099	.480**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.417	.000	.000	.477	.000	.003	
	N	54	54	54	54	54	54	54
K8	Pearson Correlation	-.120	.322*	.294*	.226	.448**	.345*	.352**
	Sig. (2-tailed)	.386	.018	.031	.100	.001	.011	.009
	N	54	54	54	54	54	54	54
Kompe	Pearson Correlation	.424**	.585**	.643**	.309*	.731**	.593**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.023	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	Kec_Emo
KE1	Pearson Correlation	1	.574**	.186	.152	.494**	.499**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.178	.271	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
KE2	Pearson Correlation	.574**	1	.209	-.141	.326*	.566**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000		.129	.309	.016	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
KE3	Pearson Correlation	.186	.209	1	.367**	.558**	.498**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.178	.129		.006	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
KE4	Pearson Correlation	.152	-.141	.367**	1	.157	.304*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.271	.309	.006		.257	.025	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
KE5	Pearson Correlation	.494**	.326*	.558**	.157	1	.439**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.257		.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54

KE6	Pearson Correlation	.499**	.566**	.498**	.304*	.439**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.001		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Kec_Emo	Pearson Correlation	.630**	.496**	.766**	.596**	.701**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
D1	Pearson Correlation	1	.416**	.582**	.185	.385**	.241	.421**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.180	.004	.079	.002
	N	54	54	54	54	54	54	54
D2	Pearson Correlation	.416**	1	.478**	.240	.300*	.187	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.080	.027	.175	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
D3	Pearson Correlation	.582**	.478**	1	.619**	.438**	.099	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.476	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
D4	Pearson Correlation	.185	.240	.619**	1	.570**	.178	.265
	Sig. (2-tailed)	.180	.080	.000		.000	.197	.053
	N	54	54	54	54	54	54	54
D5	Pearson Correlation	.385**	.300*	.438**	.570**	1	.473**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.001	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
D6	Pearson Correlation	.241	.187	.099	.178	.473**	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.079	.175	.476	.197	.000		.001
	N	54	54	54	54	54	54	54
D7	Pearson Correlation	.421**	.674**	.460**	.265	.494**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.053	.000	.001	
	N	54	54	54	54	54	54	54
D8	Pearson Correlation	.369**	.390**	.020	-.092	.575**	.679**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.889	.506	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Dis_Kerj	Pearson Correlation	.667**	.668**	.673**	.537**	.777**	.642**	.782**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.829	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	28.8148	11.248	.400	.305	.813
KP2	28.7963	10.467	.598	.484	.792
KP3	29.2778	8.770	.526	.784	.807
KP4	29.2407	8.828	.680	.786	.772
KP5	28.6111	9.525	.540	.521	.795
KP6	29.0926	9.142	.653	.535	.777
KP7	28.6481	10.610	.571	.756	.795
KP8	28.6481	10.987	.444	.754	.808

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.715	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	28.8889	7.686	.318	.272	.715
K2	28.5000	7.613	.449	.494	.612
K3	29.0926	6.689	.435	.532	.605
K4	28.8519	8.393	.461	.300	.704
K5	28.7407	6.875	.611	.563	.569
K6	28.8519	7.940	.496	.490	.617
K7	29.0185	6.660	.564	.656	.571
K8	29.0556	7.525	.417	.371	.616

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.760	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	19.6667	4.943	.479	.512	.662
KE2	19.8148	5.399	.343	.545	.696
KE3	20.4074	3.755	.552	.487	.630
KE4	20.2778	4.393	.368	.327	.760
KE5	20.0185	4.773	.571	.479	.639
KE6	19.9074	4.614	.675	.548	.615

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.831	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	28.9630	6.300	.542	.502	.797
D2	29.0741	6.296	.543	.574	.797
D3	28.7963	6.165	.537	.699	.798
D4	28.5556	6.742	.391	.730	.817
D5	28.7037	6.175	.697	.763	.779
D6	29.1852	6.041	.469	.584	.813
D7	28.8889	6.440	.719	.629	.782
D8	28.9630	6.225	.525	.836	.800

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dis_Kerj, Kec_Emo, Kompe ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.693	1.97252

a. Predictors: (Constant), Dis_Kerj, Kec_Emo, Kompe

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	476.440	3	158.813	40.817	.000 ^b
Residual	194.541	50	3.891		
Total	670.981	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Dis_Kerj, Kec_Emo, Kompe

Coefficients^a

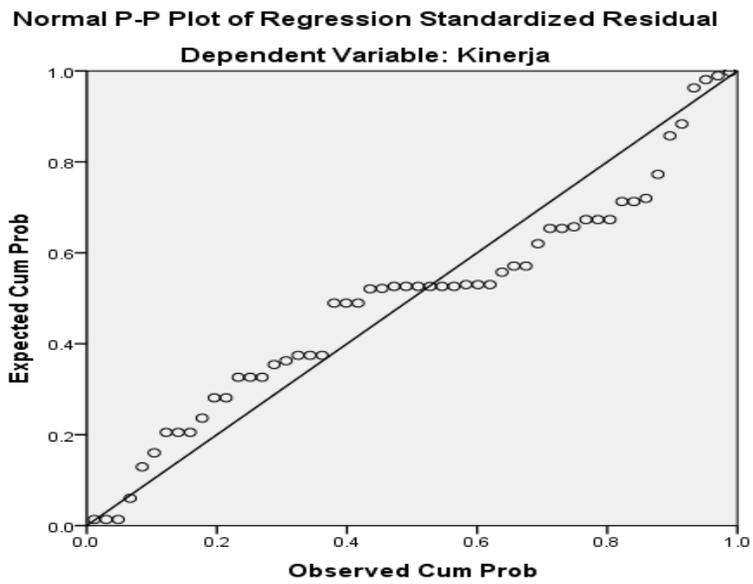
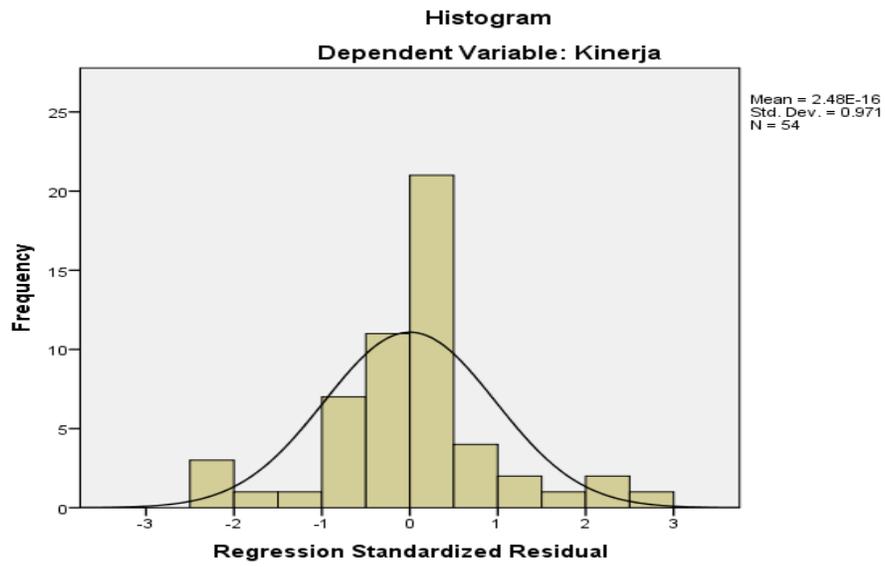
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.568	2.050		.737	.428		
Kompe	.403	.158	.171	2.740	.002	.485	2.063
Kec_Emo	.123	.142	.135	2.249	.037	.574	1.741
Dis_Kerj	.909	.168	.723	5.424	.000	.326	3.068

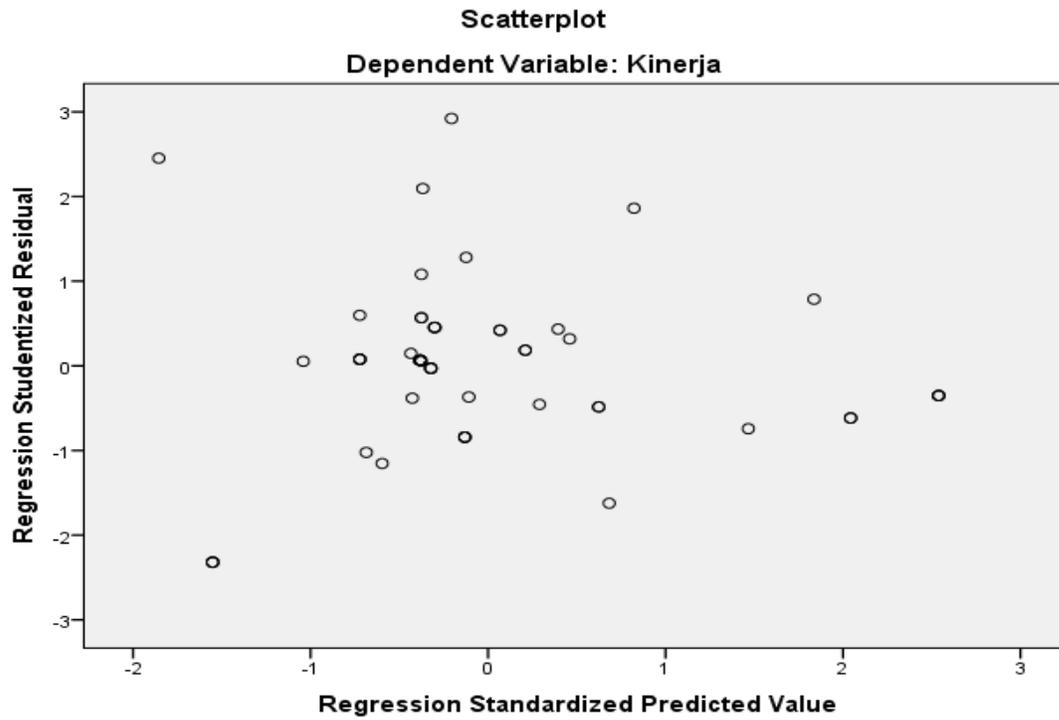
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4564	40.6307	33.0185	2.99824	54
Std. Predicted Value	-1.855	2.539	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.295	.827	.510	.169	54
Adjusted Predicted Value	26.8502	40.7650	33.0307	3.01687	54
Residual	-4.36534	5.59842	.00000	1.91588	54
Std. Residual	-2.213	2.838	.000	.971	54
Stud. Residual	-2.320	2.921	-.003	1.011	54
Deleted Residual	-4.79682	5.93120	-.01220	2.07625	54
Stud. Deleted Residual	-2.431	3.176	.000	1.051	54
Mahal. Distance	.208	8.324	2.944	2.519	54
Cook's Distance	.000	.201	.021	.044	54
Centered Leverage Value	.004	.157	.056	.048	54

a. Dependent Variable: Kinerja





Frequencies

Statistics

JENS_KEMLAMIN

N	Valid	54
	Missing	0
Percentiles	25	1.0000
	50	1.0000
	75	2.0000

JENS_KEMLAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	36	66.7	66.7	66.7
Valid 2.00	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Frequencies**UMUR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	5.6	5.6	5.6
2.00	27	50.0	50.0	55.6
Valid 3.00	18	33.3	33.3	88.9
4.00	4	7.4	7.4	96.3
5.00	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Frequencies**LAMA_KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	16	29.6	29.6	29.6
2.00	29	53.7	53.7	83.3
Valid 3.00	5	9.3	9.3	92.6
4.00	3	5.6	5.6	98.1
5.00	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Frequencies**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	6	11.1	11.1	11.1
Valid 2.00	10	18.5	18.5	29.6
3.00	33	61.1	61.1	90.7
4.00	5	9.3	9.3	100.0

Total	54	100.0	100.0
-------	----	-------	-------