

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

ADRIANTO

adrianto@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the low performance of employees at the Regional Offices of Pariaman City. The purpose of this study is 1) to analyze the effect of emotional intelligence on employee performance at regional offices in Pariaman City. 2) to analyze the effect of compensation on the performance of employees at regional offices of Kota Pariaman. 3) to analyze the effect of emotional intelligence and compensation together on the performance of employees at the regional offices of Kota Pariaman. The method used in this study using associative quantitative methods, with independent variables namely emotional intelligence (X1), compensation (X2), and the dependent variable, namely employee performance (Y). The population in this study were employees of the regional offices of Pariaman City, amounting to 740 people. The sample was obtained through the use of the Slovin formula, with a standard error of 5%, so that the sample in this study amounted to 262 people. The sampling technique is by using proportional random sampling technique. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study indicate that: 1) emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Pariaman City regional apparatus offices, 2) compensation has a positive and significant effect on employee performance at Pariaman City regional apparatus offices, 3) there is an influence between emotional intelligence and compensation simultaneously on the performance of employees in regional offices of the City. So it can be suggested 1) overall emotional intelligence of employees is categorized as good enough, it is hoped that in the future it will need improvements to recognize self-emotions, manage emotions, motivate oneself, recognize other people's emotions, empathy and self-awareness so that employee performance will be even better, 2) overall compensation employees are categorized as good enough, it is expected that in the future further improvements are needed, especially in incentives and facilities, so that employee performance becomes even better, 3) in general the performance of employees at the Pariaman City Regional Offices is in a fairly good category, needs a thorough improvement in addition to increasing emotional intelligence and compensation also need to make effective standards, determine work targets and supervise employees in doing work.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Compensation, Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja pegawai pada Dinas-Dinas Perangkat Daerah Kota Pariaman. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. 2) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. 3) untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif, dengan variabel independent yaitu variabel kecerdasan emosional (X1), kompensasi (X2), dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman yang berjumlah 740 orang. Sampel diperoleh melalui penggunaan rumus slovin, dengan standar error 5%, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 262 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik propotinal random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman, 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman, 3) terdapat

pengaruh antara kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota. Sehingga dapat disarankan 1) secara menyeluruh kecerdasan emosional pegawai dikategorikan cukup baik diharapkan kedepan perlu perbaikan terhadap mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenal emosi orang lain, empati dan penyadaran diri agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, 2) secara menyeluruh kompensasi pegawai dikategorikan cukup baik diharapkan kedepan perlu perbaikan lagi terutama pada insentif dan fasilitas, agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, 3) secara umum kinerja pegawai pada Dinas-Dinas perangkat Daerah Kota Pariaman dalam kategori cukup baik, perlu peningkatan secara menyeluruh disamping meningkatkan kecerdasan emosional dan kompensasi juga perlu membuat standar yang efektif, menentukan target kerja serta mengawasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kinerja

A. Pendahuluan

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, karya, ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efisien dimana manusia sebagai perencana, penggerak, dan pelaksana dalam suatu organisasi yang mewujudkan dalam sebuah kinerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997), pertanyaan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dapat dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun swasta, sumber daya adalah hal yang utama, disamping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang akan mengelola berbagai sumber daya tersebut, sumber dayanya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Pada Pegawai Dinas-Dinas Perangkat Daerah Kota Pariaman terlihat masih lemahnya kecerdasan emosional pegawai baik dalam melakukan interaksi sesama pegawai maupun dalam bekerja. Indikasinya dapat terlihat dari sering terjadi kesalah pahaman antar sesama pegawai, sehingga sering membuat keributan yang mengakibatkan suasana kantor menjadi tidak nyaman. Ini menunjukkan masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu kerja sama yang baik antar sesama para pegawai yang berada dalam suatu naungan organisasi tersebut. Sebagai aparatur pemerintah, pegawai negeri sipil memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan motor penggerak sekaligus sebagai pelaku dalam penyelenggara tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam penerapan kegiatan aktivitas organisasi. Kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari yang sudah ditargetkan. Sebagai komponen yang penting dalam pencapaian target adalah adanya pemberian kompensasi. Organisasi harus memahami bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai akan dipergunakan oleh pegawai beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya, dimana sebagian kebutuhan tersebut sifatnya tidak dapat ditunda, seperti makan dan minum (Lijan Poltak Sinambela, 2016:234).

Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai untuk senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Bila kebutuhan ini sulit dipenuhi maka secara otomatis akan berdampak pada kinerja pegawai. Dalam teori juga dikatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat didefinisikan pencapaian hasil atau prestasi kerja. Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan dan memotivasi birokrat pelaksana untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi, (Moeheriono, 2014:162)

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 27 April, 24 dan 25 Juli 2017 di beberapa Kantor Dinas Pemerintahan di Kota Pariaman terdapat bahwa masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat masih terdapat target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya, Selain dari suasana kantor yang dirasa kurang nyaman, masih banyaknya pegawai yang terlambat datang masuk kantor, ketidaktahuan terhadap pekerjaan, rendahnya motivasi pegawai, penempatan kerja pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dengan melihat tingkat kebutuhan pegawai yang berbeda-beda, maka sangat penting untuk melihat apa latar belakang pegawai untuk menempatkan posisi pegawai yang paling tepat, sehingga para pegawai tidak kebingungan dalam melakukan pekerjaan. Pentingnya kompensasi dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja mengandung pengertian bahwa pegawai mempunyai sikap positif terhadap tanggungjawab, sehingga dapat menimbulkan sikap optimis terhadap kinerja menjadi lebih baik (Rivai, 2004:838).

Target kinerja akan sulit tercapai apabila organisasi yang pegawainya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

B. Metodologi Penelitian

Selanjutnya keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi. Dalam proses pekerjaan tentu ini akan menjadi perhatian yang tinggi demi keberhasilan tujuan organisasi. Kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi yang tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai yang bersangkutan. Setelah didapatkan hasil penelitian dan dilakukan uji persamaan regresi, maka selanjutnya peneliti mencoba memaparkan pembahasan temuan hasil penelitian tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas-Dinas Perangkat Daerah Kota Pariaman

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, ditemukan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil olah data menggunakan bantuan *software* SPSS 18, bahwa ditemukan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 10,7% dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,107.

Daniel Goleman (1996) dalam Ary Ginanjar Agustian (2003:23) mengatakan pentingnya kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan adalah kemampuan untuk mengetahui apa

yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realita menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Simanjuntak (2005) dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) bahwa sikap mental (dikatakan dalam kecerdasan emosional), dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja (dikatakan sebagai kompensasi) sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas tersebut sesuai dengan temuan penelitian ini yang menemukan bahwa kecerdasan emosional yang diterapkan oleh pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hasbalah (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kerja organisasi bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya Irfan Rizkansyah (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen, yaitu kecerdasan emosional, kompensasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga ditunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi baik *direct* maupun *indirect effect*.

Penelitian juga dilakukan oleh Rani setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2016) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Sukmawati, Nurjaya Gani (2014) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT.Telkom Siporenu Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan karyawan. Selanjutnya Silmi Amilia, Ridwan Purnama (2016) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnet Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memiliki besaran pengaruh sebesar 60,4%. Titien Maryanti (2011) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktur Jenderal Planologi Kehutanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktur Jenderal Planologi Kehutanan.

Dari seluruh penelitian relevan diatas, peneliti menemukan keterkaitan dan kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sendiri. Dari temuan penelitian diatas dapat ditemukan suatu kesamaan yaitu menempatkan kinerja sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman, ditemukan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel kecerdasan emosional

terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 10,7%. Maka hasil penelitian ini dapat memperkuat kajian-kajian terdahulu sebelum dilakukannya penelitian ini.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas-Dinas Perangkat Daerah Kota Pariaman.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, ditemukan hasil bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil olah data menggunakan bantuan *software* SPSS 18, bahwa ditemukan nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,024 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 1,6% dimana nilai ini berdasarkan dari nilai *adjusted r square* sebesar 0,016.

Pasolong (2008) dalam Syamsir Torang (2014:75) menemukan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi individu dalam organisasi, yaitu: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan, tujuan, dan keamanan pentingnya kompensasi dan harus dikelola dengan baik, karena untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, apabila kompensasi jauh dari harapan pegawai, kemungkinan besar tidak akan termotivasi melakukan pekerjaannya dan bahkan kemungkinan mereka akan memilih meninggalkan organisasi sehingga akan merugikan organisasi karena akan membutuhkan rekrutmen kembali. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) bahwa sikap mental (dikatakan dalam kecerdasan emosional), dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja (dikatakan sebagai kompensasi) sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat yang dikemukakan yang dikemukakan oleh para ahli diatas tersebut sesuai dengan temuan penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Razali (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Biro Kesra Setda Aceh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Damayanti (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM. Hal serupa juga diungkapkan oleh Arief Chaidir Abdillah (2011) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, stres kerja disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pada penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan baik simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian juga melakukan penelitian oleh Usman Fauzi (2014) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo dengan besaran pengaruh sebesar 11,861%. Aprijon (2014) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangking yang memiliki kontribusi sebesar 52,1%. Penelitian lain juga dilakukan oleh Erik Martinus (2016) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Devaiana Surabaya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikan uji T yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.

Dari seluruh penelitian relevan diatas, peneliti menemukan keterkaitan dan kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sendiri. Dari temuan penelitian diatas dapat ditemukan suatu kesamaan yaitu menempatkan kinerja sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman, ditemukan nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,024 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 1,6%. Maka hasil penelitian ini dapat memperkuat kajian-kajian terdahulu sebelum dilakukannya penelitian ini.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas-Dinas Perangkat Daerah Kota Pariaman.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga ditemukan pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan emosional (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan juga ditemukan nilai *adjusted r square* sebesar 0,116 yang artinya secara simultan kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 11,6% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan untuk meneliti dua faktor saja yaitu kecerdasan emosional (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Dari olah data hasil penelitian ini, ditemukan bahwa kedua faktor atau kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh sebesar 11,6% dan 88,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015:133) bahwa kinerja dipengaruhi oleh 1) kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, sikap mental (dikatakan sebagai kecerdasan emosional), dan kondisi fisik pegawai, 2) sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), 3) supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kertanegara, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional juga komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Selanjutnya Mohammad Reszha Azhar Eman, Yoyok Soesatyo (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja supervisor dengan efektivitas komunikasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pada variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supervisor.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nofri Yanti k, machasin, Chairul Amsal (2014) tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan disiplin terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PMC Pekan Baru. Hasil penelitian ini variabel kecerdasan emosional (X1), variabel Kecerdasan intelektual (X2), variabel disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PMC Pekan Baru. Selanjutnya penelitian

juga dilakukan oleh Putu Agus Erick Sastra Wirawan (2017) tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. Adapun hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan efek positif yang signifikan pada kepuasan dan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. Dalam hal ini juga penelitian dilakukan oleh I Kadek Dwi Dharma Wiguna (2016) tentang pengaruh kompensasi pada PT Bali Daksina Wisata. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar 9,93%.

Dari seluruh penelitian relevan diatas, peneliti menemukan keterkaitan dan kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sendiri. Dari temuan penelitian diatas dapat ditemukan suatu kesamaan yaitu menempatkan kinerja sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman, ditemukan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan adalah sebesar 11,6%. Maka hasil penelitian ini dapat memperkuat kajian-kajian terdahulu sebelum dilakukannya penelitian ini.

D. Penutup

Setelah dilakukan penelitian dan dilakukan uji hipotesis penelitian, maka didapatkan kesimpulan penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. Berdasarkan hasil dari uji statistik, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional dengan kontribusi sebesar 10,7% terhadap kinerja pegawai dilokasi penelitian. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. Berdasarkan hasil uji statistik, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dengan kontribusi sebesar 1,6% terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas-dinas perangkat daerah Kota Pariaman. Berdasarkan hasil uji statistik, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 11,6% terhadap kinerja pegawai pada lokasi penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agustian Ginanjar Ary. 2003. *Emotional Quality Management*. Jakarta : Penerbit Arga
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2.Liberty.Yogyakarta.
- B.Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Erizal. 2003. *Aplikasi Teknologi Irigasi Sprinkler dan Drip*. Lembaga Penelitian IPB. Bogor
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1993. *Management for organizational behavior, sixth edition*. Singapore : Prentice hall.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis*. Erlangga
- Makmur. 2009. *Teori Manajemen Strategik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2014. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prawirosentono.S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*, Ed 1, Bandung : Refika Aditama.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kinerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widodo Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.