

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GIANYAR**

Penulis

Dewa Gde Ady Wiadnyana  
Gede Gama  
Putu Agus Eka Rismawan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mahasaraswati Denpasar  
E-mail: [dewaadiwiadnyana@gmail.com](mailto:dewaadiwiadnyana@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*To achieve goals, OPD must be able to optimize the performance of its employees. The factors that affect employee performance are intelligence, emotional intelligence, discipline and compensation. Therefore, this study aims to test and explain the intelligence, discipline and performance compensation of employees at the Investment Service and One Stop Services, Gianyar Regency.*

*The research was conducted at the Investment Service and One Stop Integrated Services, Gianyar Regency, with a total population of 61 employees. The sampling technique used was saturated sample, All data were analyzed using descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis.*

*The results showed that emotional intelligence, discipline and positive and significant impact on employee performance. However, the results of the study also show that discipline has a dominant influence in improving employee performance in the Investment and One Stop Integrated Services Office, Gianyar Regency.*

**Keywords:** *compensation, discipline, emotional intelligence, employee performance*

### **I. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu organisasi perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan yang lebih baik. Hal ini penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Pada Dinas Penanaman

Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar, berdasarkan data yang diperoleh, diketahui ada penurunan atas kinerja pegawai dengan indikasi semakin banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan target-target yang diberikan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar

ada beberapa faktor yang menjadi masalah diantaranya adalah dari segi kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi yang dirasa kurang mendukung proses bekerja pegawai.

Dalam rangka memperbaiki permasalahan tersebut, dapat diupayakan dengan memberikan pelatihan mengenai cara mengelola emosional yang baik, meningkatkan kedisiplinan dan kompensasi pegawai, karena semua itu dapat mendukung proses bekerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Suhartini dan Anisa (2017), bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dalam hal ini yaitu sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro, dkk. (2019) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. Ditambah lagi penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Afriani (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga. Sedangkan penelitian

dari Hidayah (2019) yang berjudul pengaruh religiusitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di MAN Kota Banjarmasin. Penelitian oleh Abdillah Dan Rahmat (2017) dengan judul kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, kedisiplinan juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Novyanti (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk. (2019) yang berjudul pengaruh kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Deli Wicaksana, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana. Ditambah lagi penelitian dari Yahya (2019), yang berjudul pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja guru dan pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara, menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Nurhidayah, dkk. (2019) yang berjudul analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro, menunjukkan bahwa kedisiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro.

Selain kecerdasan emosional dan kedisiplinan, kompensasi juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sangkaen, dkk. (2019), kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Winarno (2019), yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Ditambah lagi penelitian yang dilakukan oleh Asnawi (2019), dengan judul pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan islam, kompensasi, dan pengembangan produk terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung dan juga penelitian yang dilakukan oleh Pratamaaji, dkk. (2019), dengan judul pengaruh kompensasi

dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang ada mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen SDM**

Menurut Nurlina (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Menurut Sholiha, dkk. (2017), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

### **2. Kecerdasan Emosional**

Menurut Kuncoro, dkk. (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk

memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan dan tidak melebih lebihkan kesengangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Menurut Ari, dkk. (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengembangkan perasaan, pikiran dan tindakan selama melaksanakan pekerjaan. Kecerdasan emosional sering disebut (EQ) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain.

### **3. Kedisiplinan**

Menurut Nurhidayah, dkk. (2019), 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.

Sinaga, dkk. (2019), disiplin merupakan sebuah proses tindakan yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkonsumsi masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Disiplin menjadi modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi perusahaan.

### **4. Kompensasi**

Menurut Pratama dan Winarno (2019), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja dan juga merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya

Menurut Sangkaen, dkk. (2019), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan kontribusi penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Secara umum kompensasi bertujuan untuk menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, mendorong agar lebih berprestasi, serta dapat mempertahankan karyawan.

### **5. Kinerja Pegawai**

Menurut Nurhidayah, dkk. (2019), kinerja adalah hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Kusmana (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

**III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

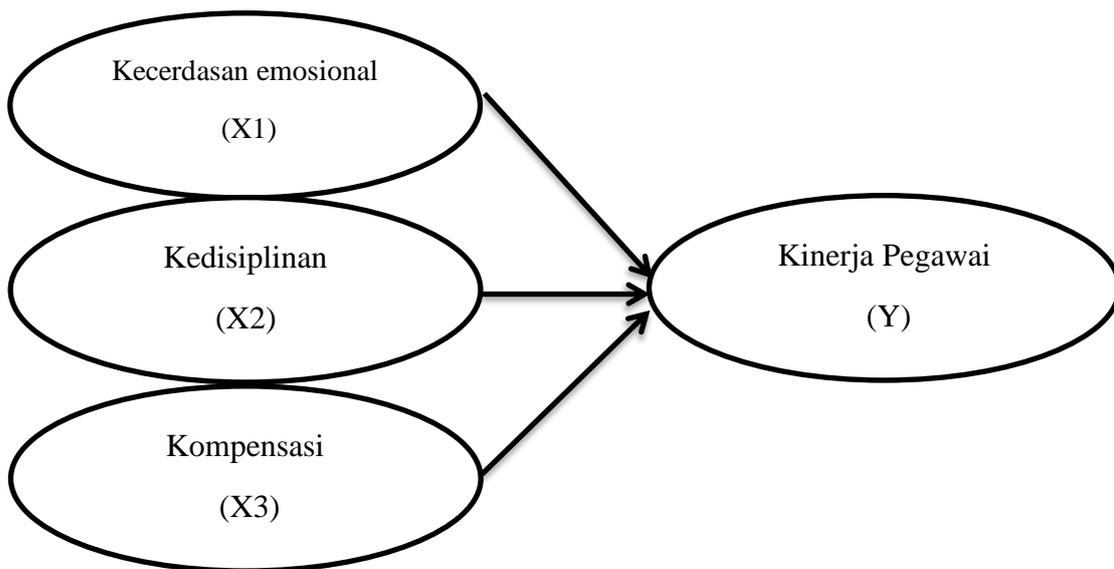
**1. Kerangka Konseptual**

Di dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk dapat

menampilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan, yaitu dengan memperhatikan kecerdasan emosional, kedisiplinan pegawai dan pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat digambarkan pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ke dalam model kerangka konseptual, sebagai berikut:

**Gambar 1  
Model Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

Keterangan:  $\longrightarrow$  Pengaruh masing-masing variabel (individual)

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

**2. Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan pemaparan kajian teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 (H2) : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 (H3) : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**IV. METODE PENELITIAN**

**1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Ngurah Rai no. 5-7 Gianyar.

**2. Objek Penelitian**

Adapun obyek dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi di Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

**3. Identifikasi Variabel**

- a. Variabel bebas (eksogen) adalah kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2) dan kompensasi (X3).
- b. Variabel terikat (endogen) adalah kinerja pegawai (Y).

**4. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Abdilah dan Rahmat (2017), definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator yang berdasarkan kajian-kajian dari peneliti terdahulu yang bisa di refleksikan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja (Y) Menurut (Nurlina, 2018) dan (Kusmana, 2019)	1) Bekerja secara optimal (Y <sub>1</sub> ) 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP (Y <sub>2</sub> ) 3) Teliti dalam menyelesaikan tugas (Y <sub>3</sub> ) 4) Ketepatan waktu (Y <sub>4</sub> )
2	Kecerdasan Emosional (X1) Menurut (Hasibuan, 2019) dan (Kuncoro, dkk. 2019)	1) Kesadaran diri (X <sub>1.1</sub> ) 2) Empati (X <sub>1.2</sub> ) 3) Pengaturan diri (X <sub>1.3</sub> ) 4) Memotivasi diri (X <sub>1.4</sub> )
3	Kedisiplinan (X2) Menurut (Nurlina, 2018) dan (Kusmana, 2019)	1) Hadir tepat waktu (X <sub>2.1</sub> ) 2) Tidak pernah menunda pekerjaan (X <sub>2.2</sub> ) 3) Patuh pada tata tertib dan aturan yang berlaku (X <sub>2.3</sub> ) 4) Sanksi Hukuman (X <sub>2.4</sub> )
4	Kompensasi (X3) Menurut (Pratama dan Winarno) dan (Pratimiaji, dkk. 2019)	1) Gaji (X <sub>3.1</sub> ) 2) Insentif (X <sub>3.2</sub> ) 3) Bonus atau THR (X <sub>3.3</sub> ) 4) Asuransi (X <sub>3.4</sub> )

**5. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, sedangkan data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Kuncoro, dkk. 2019).

Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu profil perusahaan, masalah/keadaan pegawai dan letak geografis perusahaan sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai dan jumlah izin yang masuk dan izin yang terbit.

Menurut Kuncoro, dkk. (2019), sumber data primer adalah sumber data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Contoh sumber data primer dalam penelitian ini yaitu responden individu. Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain atau telah dipublikasikan oleh pihak lain.

## 6. Populasi Dan Sampel

### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

### b. Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 61 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

## 7. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

- a. Metode Kuesioner
- b. Metode Wawancara
- c. Metode Dokumentasi

## 8. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Sinaga, dkk. (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sinaga, dkk. (2019), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha  $> 0,6$ .

## 9. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tiga variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y). Sebelum melakukan uji regresi linear berganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu yang terdiri dari:

#### 1) Uji normalitas

Menurut Kusmana (2019), uji normalitas data adalah pengujian data yang dapat dilihat dari grafik observed cum probability. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai

signifikan lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya.

## 2) Uji multikolinearitas

Menurut Kusmana (2019), uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas. Dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikan asosiasi (hubungan atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Untuk mengetahui apakah terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (Varian Inflation Faktor) dengan kaidah, apabila nilai  $VIF > 10$ , maka dapat dipastikan terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen.

## 3) Uji heteroskedastisitas

Menurut Kusmana (2019), uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (error term) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman  $> 0.05$  yang berarti hubungan antar  $X$  dan  $Y$  tidak signifikan atau heteros.

## b. Uji Kelayakan Model

Menurut Kusmana (2019), setelah melakukan uji asumsi klasik, tahap selanjutnya dalam melakukan analisis adalah melakukan uji kelayakan model pada hasil uji regresi linear berganda dengan menganalisis koefisien determinasi adjusted  $R^2$  yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Sedangkan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh variabel yang digunakan analisis koefisien korelasi. Adapun formulasinya dari koefisien korelasi adalah: Nilai koefisien determinasi

dikatakan baik jika diatas 0,05 karena nilai adjusted  $R^2$  berkisar antar 0 – 1. Nilai adjusted  $R^2$  yang kecil berarti variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti adjusted  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted  $R^2$  semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap dependen dan bila adjusted  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Setelah melakukan analisis determinasi tahap selanjutnya dalam melakukan analisis regresi linear berganda adalah melakukan uji  $t$  ( $t$ -test). Menurut Novyanti (2019), uji  $t$  atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi dengan kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari 36 orang responden berjenis kelamin laki-laki (59,0%) dan 25 orang responden berjenis kelamin perempuan (41,0%). Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

Responden penelitian berdasarkan karakteristik umur dapat dijelaskan bahwa responden penelitian terbanyak yaitu kategori umur 45-54 tahun sebanyak 34 orang (55,7%), diikuti dengan kategori umur 35-44 tahun sebanyak 14 orang (23,0%), selanjutnya tingkatan umur > 54 tahun yaitu sebanyak 8 orang (13,1%), selanjutnya tingkatan umur 25-34 tahun yaitu sebanyak 4 orang (6,6%) dan tingkatan umur paling rendah yaitu umur 25 tahun kebawah sebanyak 1 orang (1,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar lebih banyak berada pada tingkatan umur 45-54 tahun.

Responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 40 orang (65,6%), diikuti dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (14,8%), dan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 12 orang (19,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar lebih banyak memiliki karyawan dengan pendidikan Strata 1 (S1).

Responden penelitian berdasarkan karakteristik lama bekerja dapat dijelaskan bahwa responden penelitian terbanyak yaitu kategori lama bekerja 13-17 tahun sebanyak 25 orang (41,0%), dan diikuti dengan kategori lama bekerja > 17 tahun sebanyak 19 orang (31,1%), diikuti

dengan kategori lama bekerja 8-12 tahun sebanyak 14 orang (23,0%), dan diikuti dengan kategori lama bekerja 3-7 tahun sebanyak 2 orang (3,3%), dan terendah yaitu < 3 tahun sebanyak 1 orang (1,6%) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar lebih banyak telah bekerja selama 13-17 tahun.

## b. Deskripsi Variabel

- 1) Kinerja pegawai dengan nilai total rata-rata adalah 3,45 yang bermakna bahwa kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar sudah baik.
- 2) Kecerdasan emosional dengan nilai total rata-rata adalah 3,47 yang bermakna bahwa kecerdasan emosional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar sudah baik
- 3) Kedisiplinan dengan nilai total rata-rata adalah 3,35 yang bermakna bahwa kedisiplinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar cukup baik.
- 4) Kompensasi dengan nilai total rata-rata adalah 3,45 yang bermakna bahwa kompensasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar sudah baik.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan uji regresi linear berganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Kecerdasan emosional (X1)	0,134	7,488	0,152
Kedisiplinan (X2)	0,138	7,224	0,971
Kompnsasi (X3)	0,103	9,702	0,403
Asymp.Sig (2 tailed)	0,200		

Sumber: SPSS version 23 For Windows.

Berdasarkan Tabel 2 yang menyajikan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik mengenai uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji normalitas memiliki nilai koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai *Asymp.Sig 0,200 (2-tailed)* tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data dari variabel kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) berdistribusi normal.
- 2) Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai Tolerance untuk kecerdasan

emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) lebih besar atau sama dengan 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

- 3) Hasil uji heterokedastisitas yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi dapat disajikan di dalam tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coeffecient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta (β)		
Kecerdasan Emosional (X1)	0,304	0,089	0,299	3,399	0,001
Kedisiplinan (X2)	0,420	0,085	0,426	4,922	0,000
Kompensasi (X3)	0,287	0,105	0,274	2,736	0,008
Adjusted R Square	0,938				
F Hitung	302,870				
Sig F	0,000				
Konstanta	0,005				
Persamaan Regresi	$Y = 0,005 + 0,304 X1 + 0,420 X2 + 0,287 X3$				

Sumber: SPSS version 23 For Windows.

Berdasarkan Tabel 3 di atas tentang rekapitulasi hasil uji regresi

linear berganda, maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien Adjusted R Square sebesar 0,938 memberikan petunjuk bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan atau diprediksi oleh kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi atau diprediksi variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hasil ini juga ditegaskan dalam tabel Anova yang dimana hasil signifikan F hitung = 302,870 dengan signifikansi di bawah 0,05 (Sig F = 0,000). Dengan demikian, kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) memiliki makna prediktor terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh atau dapat dikatakan bahwa model ini layak uji.

Pada Tabel 3 dijelaskan juga model persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian yaitu,  $Y = 0,005 + 0,304 X1 + 0,420 X2 + 0,287 X3$ . Berdasarkan model persamaan regresi yang telah dijabarkan, maka dapat dimaknai bahwa konstanta  $a = 0,005$  yang artinya jika kecerdasan emosional (X1), kedisiplinan (X2), dan kompensasi (X3) adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah 0,005.

- 1) Jika kecerdasan emosional (X1) dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar  $b1 = 0,304$  yang berarti bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika kedisiplinan (X2) dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar  $b2 = 0,420$  yang berarti bahwa kedisiplinan (X2)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

- 3) Jika kompensasi (X3) dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar  $b3 = 0,287$  yang berarti bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Di dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang dapat dipaparkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uraian berikut ini:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y).

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,304 dan nilai t-hitung sebesar 3,399 dengan nilai signifikansi t-test sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima yang berarti peningkatan pada kecerdasan emosional akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,420 dan nilai t-hitung sebesar 4,922 dengan nilai signifikansi t-test sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima yang berarti peningkatan pada kedisiplinan akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja pegawai.

3) Pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien regresi beta (b) sebesar 0,287 dan nilai t-hitung sebesar 2,736 dengan nilai signifikansi t-test sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima yang berarti peningkatan pada kompensasi akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui juga bahwa kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang dominan, hal ini ditunjukkan oleh nilai beta ( $\beta$ ) pada kedisiplinan (X2) sebesar 0,426. Selain itu, kecerdasan emosional (X2) dan kompensasi (X3) juga perlu diperhatikan karena kedua hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kecerdasan

emosional merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan rasa empati dan mengendalikan emosional pegawai sehingga dapat mendukung proses bekerja pegawai. Oleh karena itu kecerdasan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan pada kecerdasan emosional menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai.

- b. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kedisiplinan merupakan kesediaan pegawai dalam menaati aturan-aturan dan patuh pada perintah atasan terkait dengan penyelesaian tugas-tugasnya. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial dalam hal ini adalah gaji, insentif, dan asuransi, bonus atau THR. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Saran

Dalam penelitian yang mengkaji hubungan antara empat variabel yaitu kecerdasan emosional, kedisiplinan, kompensasi, dan kinerja pegawai terdapat beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan, yaitu:

- a. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kedisiplinan memiliki peran yang dominan, oleh karena itu organisasi harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai karena kedisiplinan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Dalam kedisiplinan yang perlu diperhatikan adalah sanksi hukuman karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi hukuman memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang berarti bahwa sanksi hukuman memiliki peran yang besar dalam proses bekerja karyawan. Diharapkan di dalam hal kedisiplinan, organisasi dapat memberi sanksi-sanksi hukuman yang lebih baik dan tegas lagi sehingga setiap pegawai dapat meningkatkan kedisiplinannya dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, hadir tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dan patuh pada aturan juga perlu diperhatikan karena hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kecerdasan emosional yang perlu diperhatikan adalah pengaturan diri karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan diri memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang berarti bahwa pengaturan diri yang dimiliki karyawan berperan besar dalam proses bekerjanya. Diharapkan setiap karyawan dapat mengatur dirinya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, kesadaran diri, empati dan

motivasi diri juga perlu diperhatikan karena hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kompensasi yang perlu diperhatikan adalah bonus atau THR karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus atau THR memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang berarti bahwa bonus atau THR yang diberikan oleh organisasi memiliki peran yang besar. Diharapkan organisasi lebih memperhatikan pemberian bonus atau THR kepada karyawan sehingga dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Selain itu, pemberian gaji, insentif, dan asuransi juga perlu diperhatikan karena hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah bekerja sesuai SOP karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja sesuai SOP memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang berarti bahwa bekerja sesuai SOP berperan besar dalam proses bekerja karyawan. Selain itu, bekerja secara optimal, teliti dan ketepatan waktu juga perlu diperhatikan karena hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya peneliti berharap di masa yang akan datang penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kecerdasan emosional,

kedisiplinan, kompensasi dan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah dan Rahmat. 2017. Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni 2017, pp. 43-57.
- Ari, L. O. As., Tamsah, Hasmin., dan Eddyman. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dosen Keperawatan Di Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Asnawi, M. 2019. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, Vol. 3, No. 1, Januari 2019.
- Hasibuan, Barlet. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual Dan Etika Profesi Terhadap kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Akutansi*, Vol. 1, No. 1, April 2019, pp. 59-67.
- Hasibuan, N. Maliarosa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, Vol. 1, No. 2, Agustus 2019, pp. 85-96.
- Hidayah, Rina. 2019. Pengaruh Religiusitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin. *Khazanah, Jurnal Manajemen*, Vol. 17, No. 1, September 2019, pp. 35-44.
- Kuncoro, T. Wahyu., Sudarwati., dan Djumali. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. *Edunomika*, Vol. 03, No. 02, Agustus 2019, pp. 310-317.
- Kusmana. 2019. Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Vol. 10, No. 3, September 2019, pp. 350-359.
- Novyanti, J. Sagita. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 1, Januari 2019, pp. 105-115.
- Nurhidayah, Vivit., Utari, Woro., dan Hartati, C. Sri. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 3, No. 5, Mei 2019, pp. 559-571.
- Nurlina, Ida. 2018. Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pppptk Bisnis Dan Pariwisata, Kemendikbud – Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 3, November 2018, pp. 31 – 44.
- Pratama, C. Chndra., dan Winarno, Alex. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. e-Proceeding of Management, Vol. 6, No. 1, April 2019, pp. 1171-1177.
- Pratamiaji, Tuwuhadi., Hidayat, Zainul., dan Darmawan, Kusnanto. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Progress Conference, Vol. 2, No. 1, 2019, pp. 430-438.
- Sangkaen, N. Monika., Rumawas, Wehelmina., dan Asaloei, Sandra. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 1, 2019, pp. 98-106.
- Sholiha, Milatus., Sunaryo, H. Hadi., dan Priyono, Ach. Agus. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang. WARTA EKONOMI, Vol. 7, No. 17, Februari 2017, pp. 78-92.
- Sinaga, E. Sartika., Sinditia., Sinambela, D. N. Bleszynsky., dan Sinaga, S. Leonardo. 2019. Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timur Deli Wicaksana. JURNAL GLOBAL MANAJEMEN. Vol. 8, No 1, Juni 2019, pp. 121-129.
- Suhartini, Eka., dan Anisa, Nur. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 4, No. 1, Juni 2017, pp. 16-29.
- Yahya, Zakaria. 2019. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Negeri Sipil Pada Smk Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya, Vol. 3, No. 1, Februari 2019, pp. 1-8.
- Yanti, Novi., dan Afriani, Defi. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Ensiklopedia of Journal, Vol. 1, No. 4, Juli 2019, pp. 212-217.