

# Pengaruh Kecerdasan Emosional Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan

Tengku Aulia Rahman, Sandi Suhendri, Rudy Rinaldi, Muhammad Ramzi, Erizal Lubis, Gustina Pane\*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan  
Jl. Sisingamangaraja No. Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [sri.gustina@fe.uisu.ac.id](mailto:sri.gustina@fe.uisu.ac.id)  
Email Penulis Korespondensi: [sri.gustina@fe.uisu.ac.id](mailto:sri.gustina@fe.uisu.ac.id)

**Abstrak**—Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,343 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Kecerdasan Emosional yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Kemampuan terhadap Kinerja Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,222 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Kemampuan yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,047 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Motivasi Kerja yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan rendah walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Secara simultan dapat dilihat bahwa variabel independen Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,529 > 3,15$ )). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hal ini berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja semakin baik pula Kinerja Pegawai. Dan sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai semakin kurang baik.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Kesejahteraan; Loyalitas Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**—There is a positive and significant influence of Emotional Intelligence on the Performance of the Regional Planning, Development, Research and Development Office (BAPPEDA) of Aceh Tamiang Regency of 0.343 on Employee Performance so that it can be concluded that adequate Emotional Intelligence can determine Employee Performance will also be high even though there are other variables that support to see the results of an employee's performance. There is a positive but not significant influence on the performance of the Office of Planning, Development, Research and Regional Development (BAPPEDA) of Aceh Tamiang Regency of 0.222 on employee performance so that it can be concluded that adequate ability can determine employee performance will also be high even though there are other variables that support for see the results of an employee's performance. There is a positive but not significant effect of work motivation on employee performance at the Regional Planning, Development, Research and Development Office (BAPPEDA) of Aceh Tamiang Regency of 0.047 on employee performance so that it can be concluded that adequate work motivation can determine employee performance as well will be low even though there are other variables that support to see the results of an employee's performance. Simultaneously, it can be seen that the independent variables of Emotional Intelligence, Ability and Work Motivation have a significant value ( $0.000 < 0.05$  and  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,529 > 3.15$ )). So it can be concluded that the variables of Emotional Intelligence, Ability and Work Motivation have an effect significantly and simultaneously on employee performance, so this means that the higher the emotional intelligence, ability and work motivation, the better the employee performance, and conversely, the lower the emotional intelligence, ability and work motivation, the employee's performance is getting less good.

**Keywords:** Organizational Commitment; Welfare; Work Loyalty; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja adalah adanya kualitas pekerjaan yang di hasilkan dan kuantitas dari pekerjaan itu sendiri. Posisi pegawai sebagai penghasil dari satu pekerjaan harus memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan bidang sebab setiap pekerjaan dituntut untuk diselesaikan secara efektif dan efisien. Selain tuntutan di atas tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering di anggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan performance atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Untuk melancarkan tugasnya maka diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, karena pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira (2014:13) kinerja merupakan singkatan dari ketika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan disesuaikan dari kualitas pekerjaan yang di selesaikan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang maka perlu di bangun kecerdasan emosional pegawai dimana terlihat kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja tidak terlihat sehingga setiap pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan harus bertanya terlebih dahulu sehingga kesan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terlihat dengan jelas. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam penyelesaian pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat *research gap* tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016); dan Thea et.al (2019) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang.

Permasalahan lainnya tentang kinerja pegawai di Kantor Perencanaan, Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang dipengaruhi oleh faktor Kemampuan Kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah instansi, mengharapkan kemampuan kerja yang baik dan nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kemampuan kerja atau *QWL*. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kemampuan kerja di instansi dapat memunculkan peranan para pegawai, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kemampuan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para pegawai yang memiliki sebuah komitmen pada instansi. Mereka akan ditunjukkan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen instansi agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka.

Faktor berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Tamiang adalah motivasi kerja dimana motivasi kerja juga masih rendah hanya beberapa pegawai yang memiliki kemampuan kerja maka motivasi kerjanya tinggi. Menurut Rivai (2017:223) menyatakan bahwa 35% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2014:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi public.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan emosi dan keterampilan-keterampilan dalam mengatur emosi yang menyediakan kemampuan untuk menyeimbangkan emosi sehingga dapat memaksimalkan kebahagiaan hidup jangka panjang (Pahe.2012:68).

Kecerdasan emosional amat penting peranannya bagi seseorang karena manusia merupakan makhluk emosi. Sering kali seseorang membuat keputusan sehari-hari dengan tidak berlandaskan logika tetapi karena terbawa oleh perasaan atau emosi diri. Orang yang memiliki kecerdasan emosional rendah akan terombang-ambing dengan perasaan yang tidak menentu, sehingga sukar dalam membuat keputusan yang cepat (Muhibbin: 2011:132).

Dalam kehidupan sehari-hari keduanya sering diartikan sama. Namun, sesungguhnya perasaan menunjukkan suasana batin yang lebih tenang, sedangkan emosi menggambarkan suasana batin yang lebih dinamis, bergejolak, terbuka, dan menyangkut ekspresi-ekspresi jasmaniah. Emosi seperti halnya perasaan juga membentuk suatu kontinum, bergerak dari emosi positif sampai yang bersifat negative. Gibson, (2009:34) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan

menghadapi keadaan-keadaan yang frustrasi; mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

Kehidupan emosi memang merupakan wilayah yang dapat ditangani dengan keterampilan-keterampilan yang lebih tinggi atau lebih rendah, dan membutuhkan keahlian tersendiri (Gibson 2009:43). Emosi atau perasaan merupakan suasana psikis atau suasana batin yang dihayati seseorang pada suatu saat.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang diungkapkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan siswa dalam mengidentifikasi dan mengola emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, yang akan berperan dalam pengarahan perilaku individu. Yang ditandai dengan kemampuan siswa dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, serta memotivasi diri sendiri.

## 2.2 Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 552-553). Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2009: 57).

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2009: 57-61) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor.

## 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Alwi, 2001:77). Selanjutnya menurut Winardi (2002:6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada dirinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non meter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara pasif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Komaruddin (2007:66), motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebutkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

## 2.4 Kinerja

Menurut Handoko (2008:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

### a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

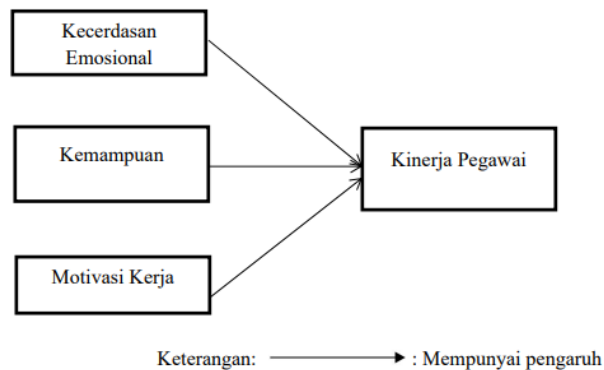
### b. Faktor Situasional

1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2008:193). Menurut Siagian (2015: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian, kerangka fikir sangat penting untuk ditetapkan, karena kerangka fikir akan menjadi pedoman penulis dalam melakukan penelitian. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2.6 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Perencanaan, Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang dimana yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Aceh dengan variabel dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2.7 Populasi

Menurut Sugiono (2006: 112), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 60 orang terdiri dari Pegawai negeri sipil 40 orang dan pegawai honor 20 orang .

## 2.8 Sampel

Arikunto (2002:98), mengatakan bahwa sampel adalah bagian Populasi Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode random sampling, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri pada bidang – bidang yang dianggap peneliti mempunyai kontribusi langsung pada variable yang di teliti

## 2.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: Uji Kualitas Data, pengujian Hipotesis, dan Koefisien determinasi.

### 2.9.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

#### 2.9.1.1 Validitas

Untuk uji validitas butir instrumen digunakan rumus korelasi produc tmoment dengan taraf signifikan 5% sebagai berikut.

$$R_{xy} = \frac{NXY(X)(Y)}{\sqrt{(n \cdot x^2 + (x)^2)(n \cdot y^2 + (y)^2)}} \quad (1)$$

- N = jumlah responden penelitian
- $\Sigma X$  = jumlah skor variabel X (skor item angket)
- $\Sigma Y$  = jumlah skor variabel Y (Jumlah skor item angket)
- $\Sigma XY$  = jumlah perkalian skor variabel X dan variabel Y
- $\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat skor variabel Y

$r_{xy}$  = nilai koefisien korelasi variabel X terhadap Y

Kriteria penerimaan untuk uji validitas butir item adalah jika koefisien korelasi rhitung > rtabel pada taraf signifikan = 0,05. Ini berarti item dikatakan valid apabila rhitung > rtabel pada taraf signifikan = 0,05 dan sebaliknya, item tidak valid jika rhitung < rtabel pada taraf signifikan = 0,05. Item yang dinyatakan tidak valid, tidak digunakan untuk memperoleh data peneliti

### 2.9.1.2 Realibilitas

Untuk menguji reliabilitas (keterandalan) digunakan rumus koefisien alpha (Ferguson, 1989:472), sebagai berikut:

$$R_{ij} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{SD_b^2}{SD_t^2} \right) \quad (2)$$

$r_{ii}$  = koefisien reliabilitas alpha

k = banyaknya butir item

$SD_b^2$  = varians butir angket

$SD_t^2$  = varians butir total

Dari hasil perhitungan akan diketahui bahwa instrumen dikatakan reliabel (handal) jika nilai koefisien alphanya > 0,70 pada taraf kepercayaan 95% dan sebaliknya jika koefisien alphanya < 0,70 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

### 2.9.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang bertujuan Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

#### 2.9.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual regresi berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data yang dimiliki normal atau tidak digunakan uji statistic kolmogorovsmirnov (K-S). sugiyono (2009: 46) memberikan pedoman pengambilan keputusan tentang data yang mendekati atau yang merupakan distribusi normal, yaitu:

1. Angka signifikansi (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal
2. Angka signifikansi (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2.9.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan atau lebih besar dari 10,0 maka terjadi multikolinearitas, dan suatu model terdapat gejala multikolinearitas jika terdapat Tolerance kurang dari 0,10.

#### 2.9.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (varians) antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (identik). Pengujian ini dilakukan dengan Uji Glejser menggunakan SPSS ver 19. Sugiono (2009: 46) menyatakan: Untuk itu terlebih dahulu dibuat hipotesisnya, yaitu:

1.  $H_0$ : Varian populasi adalah identik (homokedastisitas)
2.  $H_a$ : Varian populasi adalah tidak identik (heterokedastisitas)

Kriteria pengujiannya:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05, maka  $H_0$  diterima
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak

#### 2.9.1.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2009 : 188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n \quad (4)$$

Y = Nilai taksiran kualitas pelayanan kepada masyarakat

$\alpha$  = Konstanta atau bila harga X = 0

$b_1 b_2$  = Koefisien arah regrasi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X1 = Budaya organisasi

X2 = Perilaku proaktif

X3 = Self efficacy

X4 = Kinerja Pegawai

## 2.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen (terikat) secara bersama dapat memberi penjelasan terhadap variabel dependen (bebas). Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka dapat pengaruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat

## 2.11 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak. Pengujiannya meliputi: Pengujian secara Parsial, dan Pengujian secara Simultan.

### 2.11.1 Pengujian secara Parsial

Pengujian ini untuk melihat besarnya masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen menggunakan t-test. Hipotesis yang akan diuji:

- kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang
- kemampuan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang
- motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang

Kriteria yang digunakan untuk menerima dan menolak hipotesis adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau p value pada kolom sig < level of significant ( $\delta$ ), maka  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau p value pada kolom sig < level of significant ( $\delta$ ), maka  $H_a$  ditolak.

Ada beberapa prosedur uji t:

- Menentukan formulasi hipotesis:
  - $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya bahwa kecerdasan emosional, kemampuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang.
  - $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya bahwa kecerdasan emosional, kemampuan dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang
- Menentukan taraf signifikansi ( $\sigma$ ) dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, nilai dari  $t_{tabel}$  memiliki degree of freedom for denominator yaitu  $N-2$  dimana  $N$  adalah jumlah sampel.
- Membuat kriteria pengujian
- Membuat kesimpulan yang menyatakan  $H_0$  diterima atau ditolak

### 2.11.2 Pengujian secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan F-test. Hipotesis yang akan diuji adalah: kecerdasan emosional, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang

Kriteria yang digunakan untuk menolak atau menerima hipotesis adalah Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau pvalue pada kolom sig <  $F_{tabel}$ , atau p value pada kolom sig > level of significant ( $\sigma$ ), maka hipotesis ditolak. Ada beberapa prosedur uji F

- Menentukan formulasi hipotesis
  - $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya bahwa kecerdasan emosional, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang.
  - $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya bahwa kecerdasan emosional, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang
- Menentukan taraf signifikansi ( $\sigma$ ) dan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, nilai dari  $F_{tabel}$  memiliki degree of freedom for denominator yaitu  $N-k$  dan degree of freedom for numerator yaitu  $k-1$  dimana  $N$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.
- Membuat kriteria pengujian
- Membuat kesimpulan yang menyatakan  $H_0$  diterima atau ditolak.

## 2.12 Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang  
H2 : Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang.  
H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang  
H4 : Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Data

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan dijelaskan karakteristik responden penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan disajikan data identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin yang telah diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	35	58.33
2	Perempuan	25	41.67
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan pada Tabel 1. diketahui bahwa jumlah laki – laki yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 60 orang. Responden laki-laki pada penelitian ini adalah 35 orang atau sama dengan sebesar 58.33%. Responden perempuan pada penelitian ini adalah sebesar 25 orang atau sama dengan 41.67%. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling besar adalah laki - laki atau dengan kata lain, bahwa Pegawai di Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang didominasi oleh laki – laki.

2. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini akan disajikan data identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA	-	-
2	Diploma/D3	20	33.33
3	Sarjana/S-1	30	50.00
4	Pascasarjana/S2	10	16.66
5	Doktoral/S3	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Tabel 2. menjelaskan bahwa pada tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMA tidak ada dan tingkat Diploma/D3 adalah sebanyak 20 orang atau sama dengan 33.33%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana/S1 adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 50.00%. Responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana/S2 adalah sebanyak 10 orang atau sama dengan 16.66%

3. Lama Bekerja

Berikut ini akan disajikan data identitas pegawai yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja yang telah diklasifikasikan sebagai berikut

**Tabel 3.** Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	-	-
2	1 – 2 Tahun	-	-
3	3 – 4 Tahun	28	46.67
4	5 – 6 Tahun	20	33.33
5	>6 Tahun	12	20.00

Tabel 3. menjelaskan bahwa pada lama bekerja, responden dengan masa bekerja < 1 tahun adalah tidak ada. Responden dengan masa bekerja selama 3-4 tahun adalah sebanyak 28 orang atau sama dengan 46.67%. Responden dengan masa bekerja selama 5 – 6 tahun adalah sebanyak 20 orang atau sama dengan 33.33%. Responden dengan masa bekerja selama > 6 tahun adalah sebanyak 12 orang atau sama dengan 20.00%

### 3.1.2 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas sehubungan dengan jawaban – jawaban dari responden sehubungan dengan variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.1.2.1 Penjelasan Responden Atas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional dapat dijelaskan sebagai berikut

**Tabel 4.** Penjelasan Responden Atas Kecerdasan Emosional

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	23,26	26	60,46	7	16,28	0	0	0	0
2	17	39,54	22	51,16	4	9,3	0	0	0	0
3	17	39,54	24	55,81	2	4,65	0	0	0	0
4	29	67,44	12	27,91	2	4,65	0	0	0	0
5	19	44,19	21	48,84	3	6,98	0	0	0	0
6	17	39,54	22	51,16	4	9,3	0	0	0	0
7	9	20,93	23	53,49	11	25,58	0	0	0	0
8	11	25,58	29	67,44	3	6,98	0	0	0	0
9	4	9,3	35	81,4	4	9,3	0	0	0	0
10	9	20,93	29	67,44	3	6,98	4	6,67	0	0
Rata-Rata	30	50,00	20	33,33	6	10,00	4	6,67	0	0

Tabel 4. menunjukkan pada variabel Kecerdasan Emosional bahwa pegawai sudah melaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 50.00%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 20 orang atau sama dengan 33.33%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 10.00%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 orang atau sama dengan 6.67%

#### 3.1.2.2 Penjelasan Responden Atas Kemampuan (X2)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel Kemampuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Penjelasan Responden Atas Variabel Kemampuan

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	37,21	27	62,79	0	0	0	0	0	0
2	23	53,49	20	46,51	0	0	0	0	0	0
3	16	37,21	23	53,49	4	9,3	0	0	0	0
4	20	46,51	23	53,49	0	0	0	0	0	0
5	14	32,56	25	58,14	4	9,3	0	0	0	0
6	13	30,23	26	60,47	4	9,3	0	0	0	0
7	12	27,91	22	51,16	9	20,93	0	0	0	0
8	11	25,58	28	65,12	4	9,3	0	0	0	0
9	13	30,23	26	60,47	4	9,3	0	0	0	0
10	21	48,85	21	48,85	0	0	1	1,67	0	0
Rata-Rata	32	53,33	20	33,33	7	11,67	1	1,67	0	0

Tabel 5. menunjukkan variable Kemampuan sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32 orang atau sama dengan 53.33 %. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 20 orang atau sama dengan 33.33%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 7 orang atau sama dengan 11.67%. sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 orang atau sama dengan 1.67%

#### 3.1.2.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6.** Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	53,49	20	46,51	0	0	0	0	0	0
2	13	30,23	30	69,77	0	0	0	0	0	0
3	18	41,86	24	55,81	1	2,33	0	0	0	0
4	15	34,88	19	44,19	9	20,93	0	0	0	0
5	16	37,21	27	62,79	0	0	0	0	0	0
6	19	44,19	22	51,16	2	4,65	0	0	0	0
7	15	34,89	24	55,81	4	9,3	0	0	0	0
8	11	25,58	25	58,14	7	16,28	0	0	0	0
9	13	30,23	26	60,47	4	9,3	0	0	0	0
10	15	34,89	22	51,16	6	13,95	0	0	0	0
Rata-Rata	31	51.67	23	38.33	6	10.00	0	0	0	0

Tabel 6 menunjukkan variabel Motivasi Kerja sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 31 orang atau sama dengan 51.67%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 23 orang atau sama dengan 38.33%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 10.00%.

### 3.1.2.4 Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk melihat gambaran distribusi jawaban responden pada setiap kuesioner pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 7.** Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

Angket	Sangat Setuju		Setuju		Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	25,58	25	58,14	7	16,28	0	0	0	0
2	17	39,53	23	53,49	3	6,98	0	0	0	0
3	16	37,21	24	55,81	3	6,98	0	0	0	0
4	30	69,77	11	25,58	2	4,65	0	0	0	0
5	19	44,19	20	46,51	4	9,3	0	0	0	0
6	17	39,54	22	51,16	4	9,3	0	0	0	0
7	8	18,61	24	55,81	11	25,58	0	0	0	0
8	11	25,58	28	65,12	4	9,3	0	0	0	0
9	4	9,31	35	81,39	4	9,3	0	0	0	0
10	9	20,93	29	67,44	3	6,97	4	5,97	0	0
Rata-Rata	25	41.67	26	43.33	7	11.67	2	3.33	0	0

Tabel 7 menunjukkan variabel Kinerja Pegawai sudah terlaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 25 orang atau sama dengan 41.67%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 orang atau sama dengan 46.33%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 7 orang atau sama dengan 11.67%. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sama dengan 3.33%.

### 3.1.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran, kemampuan indikator dalam mengukur variabel, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat kekonsistenan dari indicator dalam mengukur variabel yang diukur. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0, 670		
2	Kuesioner 2	0, 563		
3	Kuesioner 3	0, 655	0,254	Valid
4	Kuesioner 4	0, 546		
5	Kuesioner 5	0, 488		

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
6	Kuesioner 6	0,667		
7	Kuesioner 7	0,548		
8	Kuesioner 8	0,495		
9	Kuesioner 9	0,528		
10	Kuesioner 10	0,606		

Tabel 8. menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 9.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kecerdasan Emosional	0,742	0,600	Realibel

Tabel 9. menunjukkan bahwa seluruh variabel Kecerdasan Emosional telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Kecerdasan Emosional memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variable Kecerdasan Emosional

2. Kemampuan

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel Kesejahteraan adalah sebagai berikut:

**Tabel 10.** Uji Validitas Kemampuan

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,600		
2	Kuesioner 2	0,443		
3	Kuesioner 3	0,624		
4	Kuesioner 4	0,606		
5	Kuesioner 5	0,492		
6	Kuesioner 6	0,612	0,254	Valid
7	Kuesioner 7	0,548		
8	Kuesioner 7	0,627		
9	Kuesioner 8	0,538		
10	Kuesioner 9	0,619		

Tabel 10 menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 11.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kemampuan	0,742	0,600	Realibel

Tabel 11. menunjukkan bahwa seluruh variabel Kemampuan telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Kemampuan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Kemampuan

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 12.** Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,435		
2	Kuesioner 2	0,474		
3	Kuesioner 3	0,496		
4	Kuesioner 4	0,580		
5	Kuesioner 5	0,524	0,254	Valid
6	Kuesioner 6	0,662		
7	Kuesioner 7	0,548		
8	Kuesioner 7	0,574		

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
9	Kuesioner 8	0,501		
10	Kuesioner 9	0,594		

Tabel 12 menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 13.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Motivasi Kerja	0,736	0,600	Realibel

Tabel 13 menunjukkan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Motivasi Kerja.

#### 4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 14.** Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Item Angket	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,435		
2	Kuesioner 2	0,474		
3	Kuesioner 3	0,496		
4	Kuesioner 4	0,580		
5	Kuesioner 5	0,524	0,254	Valid
6	Kuesioner 6	0,662		
7	Kuesioner 7	0,548		
8	Kuesioner 7	0,574		
9	Kuesioner 8	0,501		
10	Kuesioner 9	0,594		

Tabel 14. menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kinerja Pegawai	0,729	0,600	Realibel

Tabel 15. menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variable Kinerja Pegawai memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Kinerja Pegawai. Penilaian pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Kemampuan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang dilakukan dengan SPSS. Model regresi linier berganda (multiple regression) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (best linear unbiased estimator). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan penggunaan variabel-variabel dalam penelitian. Metode uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Normalitas residual diuji hipotesis sebagai berikut:

Ho : residual terdistribusi dengan normal

H1 : residual tidak terdistribusi dengan normal

Statistik uji yang digunakan adalah Uji One-Sample KolmogorovSmirnov (K-S) test. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Terima  $H_0$  bila signifikan  $K-S > \alpha$  (0.05)
- 2) Tolak  $H_0$  bila signifikan  $K-S$

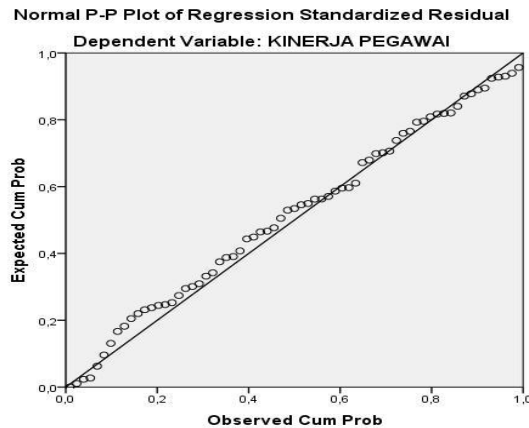
Di samping menggunakan uji kolmogorov smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari Plot of Regression Standardized Residual. Apabila grafik yang diperoleh dari input SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:

**Tabel 16.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,86777749
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,035
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,518

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian pada data output, dapat dijelaskan bahwa nilai Asymptotic Sinificance sebesar 0.937 Dengan dasar pengambilan keputusan, maka nilai  $0,937 > 0,05$ . Dari hasil pengujian SPSS dapat disimpulkan bahwa data-data yang diuji. Terdistribusi secara normal.



**Gambar 2.** Grafik Normalitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa persebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar plot tersebut membuktikan bahwa model Regresi berdistribusi normal dan dapat melanjutkan penelitian. Apabila persebaran data (titik) tersebut mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal dan dapat melanjutkan penelitian.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada table. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapatlah dilihat pada tabel 17.

**Tabel 17.** Uji Multikolonieritas (Uji VIF)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,564	6,223		2,501	0,015		
KECERDASAN	0,343	0,202	0,367	1,698	0,095	0,254	3,945
EMOSIONAL	0,222	0,208	0,23	1,065	0,291	0,254	3,931
MOTIVASI KERJA	0,047	0,106	0,048	0,441	0,661	0,993	1,007

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

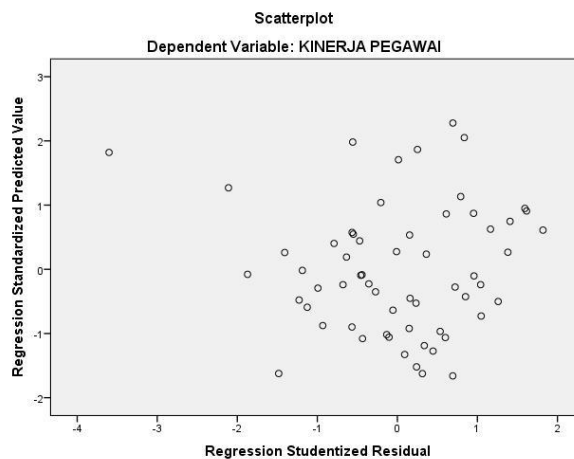
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS, didapatkan hasil bahwa nilai VIF variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), kurang dari 10 dan nilai Toleransinya lebih dari 0,1. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen. Berdasarkan tabel 17 di atas dapat terlihat bahwa :

1. Nilai VIF dari X1, X2 dan X3 lebih kecil atau di bawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai tolerance dari X1, X2 dan X3 lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada output dalam bentuk grafik plot di atas, dapat dijelaskan, bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik yang terjadi secara acak, berada di atas dan di bawah angka dan di bawah angka 0, serta tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini, tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

## 3.3 Pengujian Hipotesis

### 3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 18. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,564	6,223		2,501	0,015
KECERDASAN EMOSIONAL	0,343	0,202	0,367	1,698	0,095
KEMAMPUAN	0,222	0,208	0,23	1,065	0,291
MOTIVASI KERJA	0,047	0,106	0,048	0,441	0,661

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Tabel 18. menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,564 + 0,343 X_1 + 0,222 X_2 + 0,047 X_3 \quad (3)$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) mempunyai nilai koefisien 0,343 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada Kecerdasan Emosional maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,343 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja adalah tetap.

- Variabel Kemampuan (X2) mempunyai nilai koefisien 0,222 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada Kemampuan maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,222 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja adalah tetap.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai koefisien 0,047 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada Motivasi Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,047 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan adalah tetap.
- Nilai konstanta (a) sebesar 15,564 mempunyai nilai yang tetap dan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 15.564 dengan asumsi nilai koefisien variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja adalah tetap.

### 3.3.2 Uji T

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 19. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,564	6,223		2,501	0,015
KECERDASAN EMOSIONAL	0,343	0,202	0,367	1,698	0,095
KEMAMPUAN	0,222	0,208	0,23	1,065	0,291
MOTIVASI KERJA	0,047	0,106	0,048	0,441	0,661

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Pada Tabel 19 berikut ini disajikan nilai koefisien thitung dan signifikan untuk variabel independen, sebagai berikut :

- Variabel Kecerdasan Emosional (X1) mempunyai nilai koefisien 0,343; nilai thitung = 1,698 pada signifikan  $\alpha = 0,095$
- Variabel Kemampuan (X2) mempunyai nilai koefisien 0,222; nilai thitung = 1,065 pada signifikan  $\alpha = 0,291$
- Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai koefisien 0,047; nilai thitung = 0,441 pada signifikan  $\alpha = 0,66$
- Variabel Kemampuan (X2) menunjukkan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai koefisien thitung > ttabel,  $1,065 < 1,671$  pada signifikan  $0,291 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H2 ditolak (H0 diterima).
- Variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai koefisien thitung > ttabel,  $0,441 < 1,1671$  pada signifikan  $0,661 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 ditolak (H0 diterima).

### 3.3.3 Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 20. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	247,709	3	82,57	9,529
	Residual	485,225	56	8,665	
	Total	732,933	59		

Pada uji F dapat dilihat bahwa variabel independen Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung > ftabel ( $9,529 > 3,15$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3.3.4 Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 <sup>a</sup>	0,338	0,303	2,944

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN, KECERDASAN EMOSIONAL  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian determinasi, pada data output “model summary” diatas, diketahui nilai koefisien atau R Square sebesar 0,581 yang berarti bahwa interaksi antara variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan

Motivasi Kerja mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 58.1% sedangkan sisanya adalah sebesar (100% - 58.1% = 41,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian.

### 3.4 Pembahasan

#### 3.4.1 Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas peneliti menentukan hasil dimana Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian secara hipotesis pada variabel Kecerdasan Emosional (X1), diperoleh nilai signifikansi adalah 0,095 yang bernilai lebih dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu keputusan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan untuk nilai thitung pada Kecerdasan Emosional terdapat nilai yang positif terhadap ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3.4.2 Kemampuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas peneliti menentukan hasil dimana Kemampuan (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian secara hipotesis pada variabel Kemampuan (X2), diperoleh nilai signifikansi adalah 0,291 yang bernilai lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu keputusan H2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan untuk nilai thitung pada Kemampuan terdapat nilai yang positif terhadap ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

#### 3.4.3 Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas peneliti menentukan hasil dimana Motivasi Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian secara hipotesis pada variabel Loyalitas Kerja (X3), diperoleh nilai signifikansi adalah 0,661 yang bernilai lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu keputusan H3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan untuk nilai thitung pada Motivasi Kerja terdapat nilai yang positif terhadap ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

#### 3.4.4 Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas peneliti menentukan hasil dimana Kecerdasan Emosional (X1), Kemampuan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari  $\alpha 0,05$ , oleh karena itu keputusan adalah H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,343 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Kecerdasan Emosional yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan tinggi walaupun ada variable lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Kemampuan terhadap Kinerja Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,222 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Kemampuan yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,047 terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di simpulkan Motivasi Kerja yang memadai dapat menentukan Kinerja Pegawai juga akan rendah walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. Secara simultan dapat dilihat bahwa variabel independen Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan  $\alpha (0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung  $> ftabel (9.529 > 3,15)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hal ini berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja semakin baik pula Kinerja Pegawai. Dan sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Emosional, Kemampuan dan Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai semakin kurang baik.

## REFERENCES

- Atya Nur Aisha (2013). Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees MultiDimensional Performance.
- Dessler,G.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edis Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan (2013:15). Indikator-indikator tentang Kecerdasan Emosional dalam KBBI..
- Handoko (2013:12). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan. Bandung
- Kiki Rindy Arini, Mochamad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru).
- Mangkunegara (2015:67), Human Resource Management (terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh: Jakarta: Salemba Empat
- Muhibbin. (2011:132). Pengertian Kecerdasan Emosional, Bandung
- Pasolong.2010.Pengertian Kinerja Pegawai.Bandung
- Rivai (2017:223). Proses Belajar Mengajar Motivasi Kerja, Jakarta
- Robbins, (2012:260) Kuantitas dan kualitas Kinerja dalam suatu perusahaan. Jakarta
- Menurut Siagian (2015: 12). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja. Jakarta
- Wasis Budiarto, Indra Prasetyo (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di BPKAD Palembang.