

ISSN 2614 – 6592 (Online)  
ISSN 2614 – 7734 (Print)

Volume 7. Nomor 1, Februari 2024

# BISMAN

(BISNIS & MANAJEMEN) :

The Journal of Business and Management

Published by:  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit  
Jl. Raya Jabon, Km 0.7 Mojokerto, Tlp/Fax (0321) 399474  
[www.unim.ac.id](http://www.unim.ac.id)

Home / Archives / Vol. 7 No. 1 (2024): Februari 2024

## Vol. 7 No. 1 (2024): Februari 2024



DOI: <https://doi.org/10.36815/bisman.v7i1>

Published: 2024-02-04

### Articles

#### Pengaruh Kualitas Produk, Voucher Diskon dan Shopping Lifestyle terhadap Keputusan Pembelian yang Dimediasi oleh E-WOM pada Live Streaming Shopee

(Study pada Mahasiswa di DIY)

Istiana Wahyuningsih, Dila Damayanti

1-18



#### Pengaruh Story Telling Marketing, Celebrity Endorsment dan Kualitas Produk terhadap Brand Equity Produk Scarlett Whitening di Kota Rembang

Misbakhul Huda, Ming Ming Lukiarti

19-29



#### The Analysis of the Roles of Muraqabah and Muhasabah as Internal Hisbah Instruments to Enhance Sharia Compliance in Islamic Business

Dewi Mutmainnah

30-40



#### The Effect of Social Security and Career Development on the Work Commitment

Endri Haryati

41-50



#### Identifikasi Kecenderungan Persepsi Investasi sebagai Respon Isu Investasi Bodong Pada Mahasiswa di Universitas Islam Majapahit

Nurdiana Fitri Isnaini, Yuliasnita Verlandes, Agoes Hadi Purnomo

51-63



#### The Influence of Communication Technology and Internal Market Orientation on Entrepreneurial Marketing

I Made Bagus D, Fachrudiy Asj'ari, Bagus Pramudito, Wira Yudha Alam, Agus Purbo Widodo

64-74



#### Manajemen PAD dan Pengaruh Belanja Modal pada Pertumbuhan Bisnis dan Ekonomi Se-Bakorwil 1 Madiun

Nurharibnu Wibisono, Choirum Rendah Istiqaroh, Retno Iswati, Tatik Mulyati

75-88



#### Innovation and Service Excellence in MF Banana Chips Business

Nurhidayah, Budi Gautama

89-99



#### Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak

Syamsul Hadi, Andhi Supriyadi, Henry Yuliamir

100-111



#### Analisis Perbandingan Kinerja dan Risiko Portofolio Optimal Saham Kompas 100 Menggunakan Single Index Model dan Capital Asset Pricing Model Periode 2020-2023

Yonas Ferdinand Riwu, Sari Angriany Natonis, Klaasvakumok J. Kamuri, Yuri Sandra Faah, Irience R. A. Manongga

112-123



#### Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul

Muhammad Latif Nur Azmi, Yunita Fitri Wahyuningtyas

124-139



#### Pengaruh Persepsi Manfaat dan Kemudahan Penggunaan terhadap Minat Menggunakan Layanan Grab Food (Studi di Kota Kendari)

Yusuf Jaya Saputra, Sumiyadi, Maudhy Satyadharna

140-156



Bisman	
Online ISSN	2614-6592
Printed ISSN	2614-7734
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia	
Jl. Raya Jabon, Km. 0,7 Mojokerto, Tlp/Fax (0321) 399474, Gd. Andalusia, Lt.2	
bisman@unim.ac.id / bismanfe18@gmail.com	
Other Journals	

NASKAH / ARTIKEL	
Author's Guidelines	
Template for Article	

JOURNAL POLICIES	
Focus and Scope	
Reviewers	
Editorial Team	
Peer Review Process	
Publication Frequency	
Open Access Policy	
Author's Fee	
Copyright Notice	
Publication Ethics	
Privacy Statement	
Plagiarism Screening	
Journal History	
Malpractice Statement	

Statcounter

View My Stats

INDEXING	
Garuda	
Dimensions	
Google Scholar	

### Current Issue



Make a Submission

## **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul**

**Muhammad Latif Nur Azmi<sup>1</sup>, Yunita Fitri Wahyuningtyas<sup>2</sup>**  
Email : [latifazmi90@gmail.com](mailto:latifazmi90@gmail.com)<sup>1</sup>, [yunita.fitriw@stieww.ac.id](mailto:yunita.fitriw@stieww.ac.id)<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

### ***Abstract***

*There are indications of a decrease in the performance of employees of the Bantul Regency Social Office, which is caused by several factors. This study aims to determine the effect of financial compensation and emotional intelligence on the performance of Bantul Regency Social Service Employees. This research is a quantitative research using SPSS data processing software version 25. The population in this study was all employees of the Bantul Regency Social Office which amounted to 114 people. Eighty-nine respondents became a sample determined using Solvin's formula. Samples were collected using simple random sampling, a non-probability sampling approach, with samples drawn randomly from the population. The findings of this study suggest that financial compensation does not significantly affect performance, whereas emotional intelligence affects performance positively and significantly and Financial compensation and emotional intelligence affect performance significantly and positively together.*

**Keywords:** *financial compensation, emotional intelligence, performance*

### **Abstrak**

Terdapat indikasi penurunan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul, yang disebabkan oleh beberapa factor. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan *software* pengolahan data SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul yang berjumlah 114 orang. Delapanpuluh sembilan responden menjadi sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus Solvin. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan *simple random sampling*, sebuah pendekatan *non-probability sampling*, dengan sampel diambil secara acak dari populasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan dan kompensasi finansial dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** *kompensasi finansial, kecerdasan emosional, kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam sebuah instansi, pentingnya sumber daya manusia dikarenakan berjalannya kegiatan dan



kebijakan dalam sebuah instansi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber daya yang memiliki pengaruh, potensi dan peran yang akan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi (Huzain, 2021). Sumber daya manusia perlu dikelola agar bisa dimanfaatkan dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia.

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah instansi akan menciptakan standar yang harus dicapai oleh seluruh individu yang ada didalamnya, hal ini tentunya akan menjadi tren positif bagi lingkungan pekerjaan sehingga tercapainya tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Implementasi manajemen sumber daya manusia akan langsung berdampak terhadap kinerja individu dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan oleh seseorang yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, selain itu dapat didefinisikan kualitas keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok (Silaen et al., 2021). Kinerja dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang karyawan, sebuah organisasi atau instansi harus mengetahui bagaimana seorang karyawan yang ada didalamnya dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

Dinas Sosial Kabupaten Bantul sebagai perpanjangan tangan dari Kementerian Sosial Republik Indonesia memiliki banyak tugas dan kewenangan yang harus diselesaikan, seperti menjalankan program bantuan sosial, mengentaskan kemiskinan, membantu orang yang membutuhkan bantuan, penanganan gelandangan dan disabilitas, penyelenggaraan rehabilitasi dan masih banyak lagi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis selama kurang lebih dua bulan terdapat fenomena yang menunjukkan terdapat indikasi masalah terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Fenomena tersebut adalah adanya beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yaitu pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB, beberapa pegawai tersebut datang melebihi jam 08.00, selain itu saat apel mingguan yang dilaksanakan tiap senin pagi masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa mengikuti apel karena datang terlambat. Fenomena ini menunjukkan bahwa telah terjadinya penurunan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul.

Penurunan kinerja tentunya tidak tiba-tiba terjadi tanpa ada penyebab yang melatarbelakangi hal tersebut, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain pengetahuan, kemampuan, kepribadian, kecerdasan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan untuk faktor eksternal antara lain alat kerja, sumber daya pendukung, kompensasi, insentif, lingkungan dan manajemen. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau instansi untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan. Terkait pemberian kompensasi finansial Dinas Sosial Kabupaten Bantul berada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta karena hal ini tentunya untuk pemberian kompensasi terhadap pegawai akan paling tidak akan sesuai dengan upah minimum provinsi yang ada dalam tabel dibawah ini.

Berdasarkan tabel. 1 terlihat bahwasanya Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi dengan jumlah upah minimum provinsi nya paling sedikit setelah Provinsi Jawa Tengah. Hal ini tentunya mengkhawatirkan karena dengan diberikannya kompensasi finansial yang terbilang rendah akan mempengaruhi kinerja

pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Selain memperhatikan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, harus diperhatikan juga faktor internal salah satunya adalah kecerdasan.

**Tabel.1**  
**Upah Minimum Provinsi Tahun 2023**

Provinsi	UMP
Jawa Timur	2,040,244.30
Jawa Barat	1,986,670.17
DI. Yogyakarta	1,981,782.39
Jawa Tengah	1,958,169.69

Sumber : <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/942> diakses pada 03 Oktober 2023 pada jam 09.51 WIB (Ketenagakerjaan, 2023).

Sebagai salah satu kemampuan pendukung, kecerdasan juga memegang peranan penting dalam terselesainya sebuah pekerjaan yang terdiri dari banyak jenis dan variasinya. Salah satu bentuk kecerdasan tersebut adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memunculkan motivasi dalam diri untuk menghadapi rasa frustrasi, kemampuan untuk tidak berlebihan dalam rasa senang, kemampuan untuk tidak terjadi kelumpuhan kemampuan berpikir ketika beban stres menumpuk dan kemampuan untuk berdoa dan berempati (Goleman, 2000) . Penerapannya di Dinas Sosial Kabupaten Bantul selama masa observasi dilakukan, hampir setiap hari terdapat aduan dari masyarakat terhadap masing masing bidang seperti bidang perlindungan , penjaminan sosial dan penanganan fakir miskin, bidang pemberdayaan sosial, bidang rehabilitasi sosial dan bidang lainnya, sehingga pegawai diharuskan untuk melayani aduan dari masyarakat disamping harus menegerjakan tugas utama mereka, adanya fenomena tersebut tentunya kecerdasan emosional akan sangat dibutuhkan dalam prosesnya.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Bantul dalam pengambilan keputusan dan kebijakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kinerja pegawainya dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya terutama kompensasi finansial dan kecerdasan emosional agar tujuan instansi dapat segera terwujud.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi Finansial**

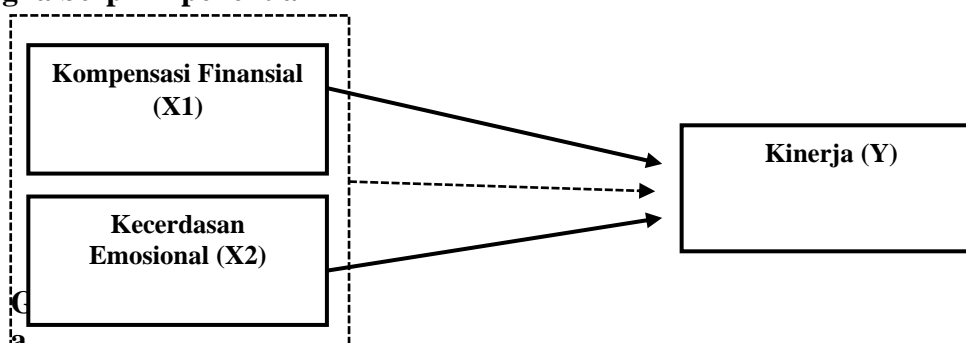
Kompensasi merupakan dorongan utama pegawai dalam bekerja menggunakan pengetahuan keterampilan komitmen yang dibangun bukan hanya untuk pengabdian kepada organisasi namun mengharapkan tujuan lain berupa imbalan atas kinerja yang dihasilkannya, kompensasi juga merupakan keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas jasa mereka terhadap organisasi yang terdiri dalam kompensasi finansial langsung berupa bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus (Sinambela, 2016). Menurut Winata (2022) tujuan pemberian kompensasi finansial adalah untuk memperkuat ikatan kerja dalam karyawan, memberikan kepuasan kerja, meningkatkan performa bekerja, sebagai pemicu motivasi dan kedisiplinan karyawan, dan untuk mendorong pertumbuhan perusahaan. Indikator Kompensasi menurut Afandi (2018) indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan fasilitas dari indikator tersebut yang tidak termasuk indikator kompensasi finansial adalah fasilitas.

### **Kecerdasan emosional**

Kecerdasan Emosional adalah kepemilikan kesadaran diri yang menjadikan untuk mampu mengenali, mengatur perasaan diri sendiri dan menjadikan motivasi yang besar agar tetap bisa fokus terhadap tujuan hidup daripada pemenuhan yang instan (Wesfix, 2016). kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk bisa mengenali, mengelola dan memanfaatkan emosi diri sendiri dengan baik dan tepat serta kemampuan untuk bisa menganalisis emosi orang lain dan meresponnya dengan benar. Menurut Goleman (2009) menjelaskan bahwa indikator kecerdasan dapat digunakan untuk menilai kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri emosional, mengelola emosi, memanfaatkan emosi secara produktif, empati membaca emosi, dan membina hubungan.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara prestasi kerja yang dilakukan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan (Yuniarti, 2021). Widodo (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor tersebut adalah sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi, dan motivasi. Pengukuran kinerja atau penilaian kinerja perlu dilakukan oleh setiap organisasi. Menurut Pratama & Wahyuningtyas (2021) sebuah penilaian atau pengukuran kinerja dilakukan karena perlu sebuah sistem evaluasi yang objektif terhadap kinerja organisasi. menurut Mathis dan Jackson dalam (Adhary, 2019) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

**Kerangka berpikir penelitian****mbar. 1****Kerangka berpikir penelitian****Keterangan**

————— = menunjukkan pengaruh secara parsial

----- = menunjukkan pengaruh secara simultan

**Hipotesis Penelitian**

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul.

H2 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas social Kabupaten Bantul.

H3 : Kompensasi Finansial dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas social Kabupaten Bantul.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupeten Bantul yang terletak di Komplek II Kantor Pemerintah Kabupaten Bantul, Jl. Lingkar Timur, Manding Trirenggo, Bantul. Penelitian lakukan sejak Bulan November 2023 sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompensasi finansial (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan *software* SPSS versi 25.0 dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data. Penelitian ini meggunakan skala likert 1 sampai 5 untuk menilai jawaban dari responden yang disusun dalam sebuah google form. Terdapat 21 pernyataan yang terdiri dari masing masing 7 pernyataan bagi setiap. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka dimana teknik tersebut dikombinasikan dan digunakan untuk memperoleh data yang lebih lengkap. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul yang berjumlah 114 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probablity sampling* dengan menggunakan rumus slovin dan didapat sebanyak 89 responden. Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji analisis linear berganda, uji t ( uji parsial), uji F (uji simultan) dan koefisien determinasi merupakan tahap pengolahan data yang diolah menggunakan *software* SPSSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel. 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial (X1)</b>	X1.1	0,677	0,208	Valid
	X1.2	0,644	0,208	Valid
	X1.3	0,591	0,208	Valid
	X1.4	0,710	0,208	Valid
	X1.5	0,752	0,208	Valid
	X1.6	0,361	0,208	Valid
	X1.7	0,755	0,208	Valid
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	X2.1	0,819	0,208	Valid
	X2.2	0,847	0,208	Valid
	X2.3	0,686	0,208	Valid
	X2.4	0,766	0,208	Valid
	X2.5	0,796	0,208	Valid
	X2.6	0,768	0,208	Valid
	X2.7	0,877	0,208	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Y.1	0,740	0,208	Valid
	Y.2	0,793	0,208	Valid
	Y.3	0,882	0,208	Valid
	Y.4	0,836	0,208	Valid
	Y.5	0,803	0,208	Valid
	Y.6	0,674	0,208	Valid
	Y.7	0,786	0,208	Valid

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,208) pada seluruh bulir pernyataan pada masing-masing variabel yaitu kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan kinerja yang berjumlah 21 bulir



pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa 21 bulir pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

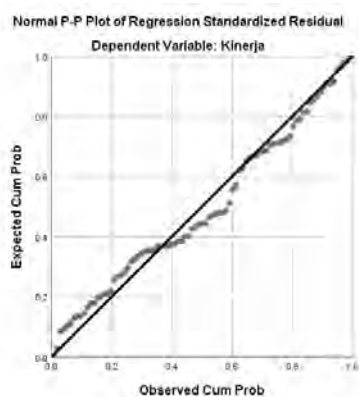
**Tabel. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alfa Cronbach</i>	<i>Cut point</i>	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial</b>	0,761	0,6	Reliabel
<b>Kecerdasan Emosional</b>	0,900	0,6	Reliabel
<b>Kinerja</b>	0,888	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa nilai *Alfa Cronbach* variabel kompensasi finansial sebesar 0,761 variabel kecerdasan emosional sebesar 0,900 dan variabel kinerja sebesar 0,888 sehingga masing-masing variabel memiliki *Alfa Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 dan dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Normalitas



**Gambar.2**  
**Hasil uji normalitas *p plot***

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa persebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik *normal probability plot* variabel kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memnuhi asumsi normalitas. Hasil *normal probability plot* dapat diperkuat dengan menggunakan uji statistik *one simple kolmogorov sminov* yang bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel. 4**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.05869931
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.099
	Negative		-.060
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed)			.032 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.328 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.316
		Upper Bound	.340
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai monte carlo Sig (2-tailed) sebesar 0,328 untuk model regresi kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel. 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Colinearity Statistics</b>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<b>Kompensasi Finansial</b>	0,902	1,108
<b>Kecerdasan Emosional</b>	0,902	1,108

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,902 dan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,902 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai *VIF* untuk variabel kompensasi finansial sebesar 1,108 dan varibel kecerdasan emosional 1,108 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai *VIF* dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar dua variabel bebas tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

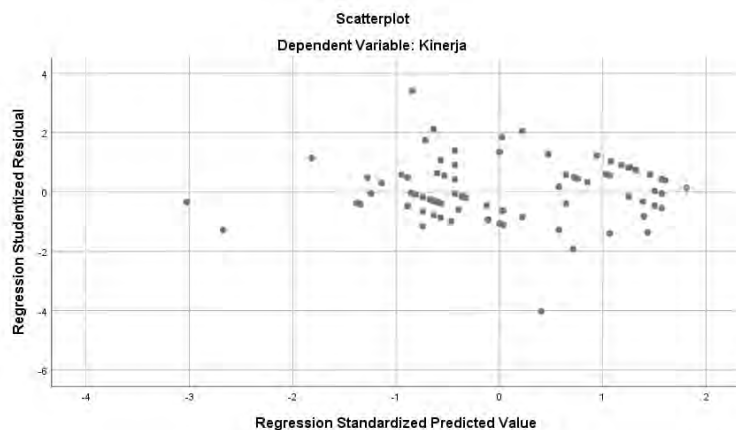
**Tabel. 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.573	1.378		1.141	.257
	Kompensasi Finansial	-.052	.034	-.173	-1.547	.126
	Kecerdasan Emosional	.041	.046	.100	.896	.373

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwanilai signifikansi variabel kompensasi finansial sebesar 0,126 dan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,373 diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hasil ini sesuai dengan uji grafik *scatterplot* dibawah ini.



**Gambar. 3**  
**Hasil uji grafik *scatterplot***

Berdasarkan gambar diatas diketahui hasil uji heteorskedastisitas menggunakan pendekatan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik titik menyebar tidak hanya diatas atau dibawah angka 0 saja dan titik titik tidak membentuk sebuah pola sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terdapat heteroskedastisitas dan konsisten dengan hasil uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel. 7**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.800	2.120		3.208	.002
	Kompensasi Finansial	.086	.052	.119	1.648	.103
	Kecerdasan Emosional	.712	.071	.725	10.023	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,800 + 0,086X_1 + 0,712X_2 + e$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi linear berganda diatas beserta penjelasan variabel terkait, maka persamaan tersebut dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel kinerja (Y) adalah sebesar 6,800 artinya apabila kompensasi finansial dan kecerdasan emosional satuan nilainya adalah 0, maka kinerja akan tetap berada pada nilai tersebut. Sehingga dapat diartikan apabila Pegawai Dinas Sosial kabupaten bantul tidak menerima kompensasi finansial dan tidak memiliki kecedasan emosional maka kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul akan tetap berada pada nilai 6,800
- Koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,086. Hal ini diartikan bahwa apabila variabel independen lain yaitu kecerdasan emosional (X2) nilainya tetap sedangkan kompensasi finansial mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,086. didalam persamaan tersebut koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja sehingga apabila kompensasi finansial mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

- c. Koefisien regresi dari variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,712 Hal ini diartikan bahwa apabila variabel independen lain yaitu kompensasi finansial (X1) nilainya tetap sedangkan kompensasi finansial mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,712. didalam persamaan tersebut koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja sehingga apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel. 8**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.800	2.120		3.208	.002
	Kompensasi Finansial	.086	.052	.119	1.648	.103
	Kecerdasan Emosional	.712	.071	.725	10.023	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2024

Penjelasan hasil uji t (uji parsial untuk masing masing variabel adalah sebagai berikut.

#### 1) Kompensasi Finansial

Hasil statistik uji t variabel kompensasi finansial diperoleh nilai t hitung sebesar 1,648 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,103 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,119 maka variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hipotesis yang menyatakan bahwa "Kompensasi Finansial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul" ditolak atau H1 ditolak.

#### 2) Kecerdasan Emosional

Hasil statistik uji t variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t hitung sebesar 10,023 lebih besar dari t tabel yaitu 1,991 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,725 maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hipotesis yang menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul" diterima atau H1 diterima.

### Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan table. 9 hasil uji F diperoleh nilai F hitung untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y sebesar 62,880 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F table yang diperoleh yaitu sebesar 3,101 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y



secara simultan maka hipotesis yang menyatakan bahwa ” Kompensasi Finansial dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas sosial Kabupaten Bantul” diterima atau H3 diterima.

**Tabel. 9**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.394	2	272.697	62.880	.000 <sup>b</sup>
	Residual	372.965	86	4.337		
	Total	918.360	88			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompensasi Finansial						

Sumber : Data Primer, 2024

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

**Tabel. 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.584	2.083
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompensasi Finansial				

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 10 diatas merupakan hasil dari uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui dalam penelitian ini memiliki R Square sebesar 0,594. hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan variabel X2 secara bersama sama terhadap variabel Y sebesar 59,4 persen. Dari analisis tersebut maka dapat diketahui bahwa 59,4% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kecerdasan emosional secara bersama sama dan sisanya yaitu sebesar 40,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,103 ( $p > 0,05$ ) dan t hitung sebesar 1,648 (positif) maka diketahui bahwa t tabel < t hitung ( $1,648 < 1,991$ ) dan signifikansi  $0,103 > 0,05$  sehingga hipotesis 1 ditolak. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Rizal & Handayani (2021) dan Aliyya,

Frima, & Oliyan (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis yang dipaparkan di atas menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul, hal ini dikarenakan dalam kenyataan yang terjadi meskipun kompensasi finansial yang diberikan instansi kepada pegawai belum sesuai seperti yang diharapkan baik dari aspek jumlah, kesesuaian beban kerja, waktu dan bonus Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul harus tetap memberikan kinerja yang baik sesuai dengan kontrak kerja. Kondisi tersebut yang menjadi alasan bahwa kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul tinggi meskipun tingkat kompensasi finansial yang diterima tidak terlalu tinggi, sehingga kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Tingkat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) dan  $t$  hitung sebesar 10,023 (positif) maka diketahui bahwa  $t$  tabel  $>$   $t$  hitung ( $10,023 < 1,991$ ) dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis 2 diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Yinyin Haqqun Bayyinah & Affandi Iss (2022), Alonazi (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis yang dipaparkan di atas menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul, hal ini dikarenakan seorang individu pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi terutama dalam kemampuan mengenali emosi, mengelola emosi dan memiliki rasa empati yang tinggi tentunya menggunakan kemampuan tersebut dalam pekerjaannya apalagi instansi Dinas Sosial Kabupaten Bantul yang sering terlibat langsung dengan masyarakat sehingga kecerdasan emosional tersebut sering digunakan dan tentunya menunjang kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Kondisi tersebut yang menjadi alasan bahwa kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul tinggi sesuai sejalan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi juga, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 3) Pengaruh kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi finansial dan kecerdasan emosional sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) dan  $F$  hitung sebesar 62,880 (positif) maka diketahui bahwa  $F$  tabel  $>$   $F$  hitung ( $62,880 < 3,101$ ) dan signifikansi  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis 3 diterima. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Reski Yunus, Zainuddin Saenong, & La Ode Sabaruddin (2021) Wati & Suartina (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 1,648 dengan  $t$  tabel sebesar 1,991 sehingga menghasilkan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,648 < 1,991$ ). selanjutnya untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,103 sehingga lebih besar dari 0,05 ( $0,103 > 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul maka  $H_1$  ditolak.
- b. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 10,023 dengan  $t$  tabel sebesar 1,991 sehingga menghasilkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $10,023 > 1,991$ ). selanjutnya untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 sehingga lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul maka  $H_2$  diterima.
- c. Kompensasi finansial dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung yang diperoleh sebesar 68,880 dengan  $F$  tabel sebesar 3,101 sehingga menghasilkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $68,880 > 3,101$ ). selanjutnya untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 > 0,05$ ). Selanjutnya untuk nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,594 atau pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 59,4 persen. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa Kompensasi finansial dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantul maka  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhary, Y. (2019). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Di PT. Latinusa, Tbk Cilegon-Banten. Universitas Islam Indonesia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh)." *JABEI: Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*, 1(1), 50–57.
- Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management, Volume 13*, 749–757. Retrieved from <https://www.dovepress.com/the-impact-of-emotional-intelligence-on-job-performance-during-covid-1-peer-reviewed-article-PRBM>
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints. November, 21*.
- Ketenagakerjaan, K. (2023). Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2023. Retrieved from <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/942>
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264–277.
- Reski Yunus, Zainuddin Saenong, & La Ode Sabaruddin. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE INDONESIA CABANG KENDARI. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(1), 106–119. Retrieved from <https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb/article/view/85>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT PRIMA SUKSES. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. Retrieved from <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/150>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., et al. (2021). *KINERJA KARYAWAN. CV WIDINA MEDIA UTAMA*. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). PT Bumi Aksara.
- Wati, N. M. R., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 723–731.
- Wesfix, T. (2016). *Emotional Intelligence Itu “Dipraktekin.”* (A. F. Susanto, Ed.). PT. Grasindo.
- Widodo, S. eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.
- Winata, E. (2022). *Manajemn Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja*. (M. Hidayat, Miskagi, & Y. Setiawan, Eds.). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. Retrieved from [https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kompensasi&pg=PR2&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kompensasi&pg=PR2&printsec=frontcover)
- Yinyin Haqqun Bayyinah, & Affandi Iss. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 25–34. Retrieved from <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1423>
- Yuniarti, R. (2021). KONSEP KINERJA KARYAWAN. In E. Jaelani (Ed.), *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS)*. CV. Widina Media Utama.



[Home](#) / Editorial Team

## Editorial Team

### Editor in Chief

[Kasnowo](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto)

### Section Editor

[M. Syamsul Hidayat](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto)

[Budi Utami](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto)

[Anindita Imam Basri](#) (Departement of Management, Faculty of Busines, Universitas PGRI Yogyakarta)

[Dahrul Siregar](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Medan Area)

[Adrie Oktavio](#) (Departement of Tourism, Faculty of Tourism, Universitas Ciputra Surabaya)

[Hartono](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto)

[Lalu Supardin](#) (Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta)

[Hairudin](#) (Departement of Entrepreneurship, Faculty of Business, Universitas Mitra Indonesia, Lampung)



Bisman
Online ISSN <b>2614-6592</b>
Printed ISSN <b>2614-7734</b>
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia
Jl. Raya Jabon, Km. 0,7 Mojokerto, Tlp/Fax (0321) 399474, Gd. Andalusia, Lt.2
<a href="mailto:bisman@unim.ac.id">bisman@unim.ac.id</a> / <a href="mailto:bismanfe18@gmail.com">bismanfe18@gmail.com</a>
<a href="#">Other Journals</a>

NASKAH / ARTIKEL
<a href="#">Author's Guidelines</a>
<a href="#">Template for Article</a>

JOURNAL POLICIES
<a href="#">Focus and Scope</a>
<a href="#">Reviewers</a>
<a href="#">Editorial Team</a>
<a href="#">Peer Review Process</a>
<a href="#">Publication Frequency</a>
<a href="#">Open Access Policy</a>
<a href="#">Author's Fee</a>
<a href="#">Copyright Notice</a>
<a href="#">Publication Ethics</a>
<a href="#">Privacy Statement</a>
<a href="#">Plagiarism Screening</a>
<a href="#">Journal History</a>
<a href="#">Malpractice Statement</a>

Statcounter

[View My Stats](#)

INDEXING
<a href="#">Garuda</a>
<a href="#">Dimensions</a>
<a href="#">Google Scholar</a>

### Current Issue

ATOM	1.0
RSS	2.0
RSS	1.0

[Make a Submission](#)