

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu pegawai negeri sipil yang berada atau tersebar di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kota Semarang. Pengumpulan data melalui kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan meminta kesediaan setiap pegawai negeri sipil yang tersebar di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Semarang untuk mengisi kuesioner dengan mendatangi langsung kantor SKPD dengan membawa surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang dan diberikan kuesioner untuk selanjutnya akan diambil kembali setelah kuesioner selesai diisi oleh responden dalam jangka waktu sekitar dua sampai tiga minggu. Proses pembuatan surat ijin dimulai pada bulan Desember 2017, sedangkan proses pengumpulan data melalui kuesioner dimulai sejak bulan Januari 2018. Jumlah keseluruhan kuesioner yang telah disebarkan adalah 124 eksemplar dan yang dapat diolah adalah 124 eksemplar. Penyebaran kuesioner yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Pendistribusian Responden

No	Nama Kantor SKPD	Bersedia Mengisi	Kuesioner kembali dan dapat diolah
1	Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD)	10	10
2	Dinas Sosial	11	11
3	Dinas Perindustrian	10	10
4	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	10	10
5	Dinas Pendidikan	10	10
6	Dinas Kesehatan	10	10
7	Dinas Komunikasi, Informatika, Dan Persandian	10	10
8	Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro	10	10
9	Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)	10	10
10	Dinas Pertanian	10	10
11	Dinas Perdagangan	10	10
12	Dinas Pekerjaan Umum	3	3
13	Dinas Perikanan	5	5
14	Dinas Penataan Ruang	5	5
	Total Sampel	124	124

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan dari data demografis responden yang telah mengisi kuesioner, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	49	39.5	39.5	39.5
Valid Wanita	75	60.5	60.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2 mengenai jenis kelamin responden diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 49 orang dan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 75 orang. Persentase responden pria bernilai sebesar 39,5% dan responden wanita sebesar 60,5%. Dari persentase tersebut dapat dinilai bahwa dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin wanita lebih mendominasi daripada responden yang berjenis kelamin pria.

4.1.1.2 Usia Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	124	25.00	58.00	45.4919	8.36125
Valid N (listwise)	124				

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia termuda dari responden adalah 25 tahun dan usia tertua dari responden adalah 58 tahun. Jadi dapat

ditentukan nilai rata – rata usia responden dalam penelitian ini adalah 45 tahun 5 bulan.

4.1.1.3 Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	6	4.8	4.8	4.8
6 - 10 tahun	23	18.5	18.5	23.4
>10 tahun	95	76.6	76.6	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden pada penelitian ini berkisar antara 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan >10 tahun. Responden yang memiliki lama waktu bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 6 orang yang memiliki persentase (4,8%), responden yang memiliki lama waktu bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 23 orang yang memiliki persentase (18,5%), dan responden yang memiliki lama waktu bekerja >10 tahun berjumlah 95 orang yang memiliki persentase (76,6%). Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki lama waktu bekerja >10 tahun lebih mendominasi daripada responden dengan lama waktu bekerja 1 – 5 tahun maupun 6 – 10 tahun.

4.1.1.4 Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	6	4.8	4.8	4.8
D3	10	8.1	8.1	12.9
Valid S1	74	59.7	59.7	72.6
S2	34	27.4	27.4	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa bahwa latar belakang tingkat pendidikan atau pendidikan terakhir yang diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa jenjang yaitu SMA (Sekolah Menengah Atas), D3 (Diploma 3), S1 (Strata 1), dan S2 (Strata 2). Responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA berjumlah 6 orang, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir D3 berjumlah 10 orang, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 berjumlah 74 orang, dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S2 berjumlah 34 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu S1 lebih mendominasi daripada responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA, D3, maupun S2.

4.1.2 Crosstab

4.1.2.5 Crosstab Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.6 Crosstab Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat Pendidikan				Total
		SMA	D3	S1	S2	
Jenis Kelamin	Pria	4	4	24	17	49
	Wanita	2	6	50	17	75
Total		6	10	74	34	124

Dari tabel crosstab 4.6 menunjukkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin wanita dengan latar belakang pendidikan terakhir yaitu S1 (Strata 1) yang berjumlah sebanyak 50 orang.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap *item* pertanyaan didalam kuesioner yang telah diajukan kepada responden dapat mengukur variabel yang diteliti. *Item* pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung yang ditunjukkan oleh output spss lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan nilai *degree of freedom* = 122 (N-2).

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional (KE 1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KE1	0,629	0,1764	Valid
KE2	0,502	0,1764	Valid
KE3	0,583	0,1764	Valid
KE4	0,615	0,1764	Valid
KE5	0,593	0,1764	Valid
KE6	0,550	0,1764	Valid
KE7	0,672	0,1764	Valid
KE8	0,291	0,1764	Valid
KE9	0,552	0,1764	Valid
KE10	0,590	0,1764	Valid
KE11	0,544	0,1764	Valid
KE12	0,447	0,1764	Valid
KE13	0,410	0,1764	Valid
KE14	0,486	0,1764	Valid
KE15	0,262	0,1764	Valid
KE16	0,495	0,1764	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian validitas kecerdasan emosional dan dapat diketahui bahwa semua *item* pernyataan dari variabel kecerdasan emosional dikatakan telah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Kerja (KK 1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,560	0,1764	Valid
KK2	0,543	0,1764	Valid
KK3	0,545	0,1764	Valid
KK4	0,597	0,1764	Valid
KK5	0,579	0,1764	Valid

KK6	0,647	0,1764	Valid
KK7	0,625	0,1764	Valid
KK8	0,426	0,1764	Valid
KK9	0,394	0,1764	Valid
KK10	0,547	0,1764	Valid
KK11	0,402	0,1764	Valid
KK12	0,556	0,1764	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.8 menunjukkan hasil pengujian validitas kompetensi kerja dan dapat diketahui bahwa semua *item* pernyataan dari variabel kompetensi kerja dikatakan telah valid karena memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (MK 1)

Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
MK1	0,438	0,1764	Valid
MK2	0,403	0,1764	Valid
MK3	0,387	0,1764	Valid
MK4	0,458	0,1764	Valid
MK5	0,667	0,1764	Valid
MK6	0,627	0,1764	Valid
MK7	0,379	0,1764	Valid
MK8	0,385	0,1764	Valid
MK9	0,245	0,1764	Valid
MK10	0,634	0,1764	Valid
MK11	0,485	0,1764	Valid
MK12	0,411	0,1764	Valid
MK13	0,657	0,1764	Valid
MK14	0,603	0,1764	Valid
MK15	0,517	0,1764	Valid
MK16	0,450	0,1764	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian validitas motivasi kerja dan dapat diketahui bahwa semua *item* pernyataan dari variabel motivasi kerja dikatakan telah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Pemahaman *Good Governance* (PGG 1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PGG1	0,504	0,1764	Valid
PGG2	0,180	0,1764	Valid
PGG3	0,489	0,1764	Valid
PGG4	0,630	0,1764	Valid
PGG5	0,561	0,1764	Valid
PGG6	0,416	0,1764	Valid
PGG7	0,397	0,1764	Valid
PGG8	0,492	0,1764	Valid
PGG9	0,497	0,1764	Valid
PGG10	0,585	0,1764	Valid
PGG11	0,571	0,1764	Valid
PGG12	0,571	0,1764	Valid
PGG13	0,484	0,1764	Valid
PGG14	0,718	0,1764	Valid
PGG15	0,692	0,1764	Valid
PGG16	0,638	0,1764	Valid
PGG17	0,658	0,1764	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian validitas pemahaman *good governance* dan dapat diketahui bahwa semua *item* pernyataan dari variabel pemahaman *good governance* dikatakan telah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (K 1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,415	0,1764	Valid
K2	0,472	0,1764	Valid
K3	0,578	0,1764	Valid
K4	0,510	0,1764	Valid
K5	0,386	0,1764	Valid
K6	0,649	0,1764	Valid
K7	0,628	0,1764	Valid
K8	0,528	0,1764	Valid
K9	0,537	0,1764	Valid
K10	0,501	0,1764	Valid
K11	0,444	0,1764	Valid
K12	0,668	0,1764	Valid
K13	0,487	0,1764	Valid
K14	0,485	0,1764	Valid
K15	0,583	0,1764	Valid
K16	0,482	0,1764	Valid
K17	0,586	0,1764	Valid
K18	0,594	0,1764	Valid
K19	0,518	0,1764	Valid
K20	0,562	0,1764	Valid
K21	0,550	0,1764	Valid
K22	0,304	0,1764	Valid
K23	0,620	0,1764	Valid
K24	0,623	0,1764	Valid
K25	0,653	0,1764	Valid
K26	0,566	0,1764	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian validitas kinerja dan dapat diketahui bahwa semua *item* pernyataan dari variabel kinerja dikatakan telah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban atas kuesioner dari waktu ke waktu. Konsistensi jawaban dapat dilihat pada tabel *Cronbach's Alpha*. Dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha* berarti data yang didapatkan semakin reliabel dan konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (KE)	0,871	Reliabel
Kompetensi Kerja (KK)	0,855	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,856	Reliabel
Pemahaman <i>Good Governance</i> (PGG)	0,858	Reliabel
Kinerja (K)	0,917	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Tabel 4.12 merupakan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel yang terdapat pada penelitian ini. Dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

4.3 Statistik Deskriptif

Tabel 4.13 Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
KE	16 - 80	47 - 80	63,9	16- 37,33	37,34 - 58,67	58,68 - 80	Tinggi
KK	12 - 60	35 - 60	47,9	12 - 28	28,01 - 44	44,01 - 60	Tinggi
MK	16 - 80	46 - 80	62	16 - 37,33	37,34 - 58,67	58,68 - 80	Tinggi
PGG	17 - 85	51 - 83	65	17 - 39,66	39,67 - 62,33	62,34 - 85	Tinggi
K	26 -130	81 -130	104	26 - 60,66	60,67 - 95,33	95,34 - 130	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Tabel 4.13 merupakan hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini. Kisaran teoritis merupakan nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah. Kisaran aktual merupakan nilai tertinggi dan terendah yang didapatkan dari responden melalui kuesioner. Mean adalah skor rata – rata yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Rentang skala digunakan untuk mengklasifikasikan kelas pada setiap nilai dari variabel.

Variabel Kecerdasan Emosional memiliki skor rata – rata empiris jawaban sebesar 63,9 yang termasuk dalam rentang skala tinggi. Dalam kategori ini berarti memiliki makna bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing – masing responden yang meliputi beberapa aspek yaitu *Intrapersonal skills*, *Interpersonal skills*, *Assertive*, *Contentment in life*, *Resilience*, *Self-esteem*, dan *Self-actualization* tergolong tinggi dalam upaya mencapai dan meningkatkan kinerja yang baik.

Variabel Kompetensi Kerja memiliki skor rata – rata empiris jawaban sebesar 47,9 yang termasuk dalam rentang skala tinggi. Dalam kategori ini berarti memiliki makna bahwa masing – masing responden memiliki kompetensi kerja yang tinggi dimana responden mampu menjalankan segala tugas berdasarkan motif, sifat konsep diri, pengetahuan yang dimiliki dan keahlian dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga mampu menunjang dalam peningkatan kinerja.

Variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata – rata empiris jawaban sebesar 62 yang termasuk dalam rentang skala tinggi. Dalam kategori ini berarti memiliki makna bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing – masing responden tergolong tinggi karena manusia pada hakekatnya memiliki kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan keamanan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimana motivasi ini menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu agar dapat mendorong seseorang untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Variabel Pemahaman *Good Governance* memiliki skor rata – rata empiris jawaban sebesar 65 yang termasuk dalam rentang skala tinggi. Dalam kategori ini berarti memiliki makna bahwa tingkat pemahaman *good governance* dari masing – masing responden dapat memahami prinsip – prinsip *good governance* dengan baik yaitu meliputi partisipasi, kepastian hukum, transparansi, responsif, orientasi konsensus, kesetaraan, efisien dan efektifitas, akuntabilitas, dan visi strategi. Hal

ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini *good governance* mampu dipahami oleh masing – masing responden, sehingga nantinya tujuan *good governance* akan tercipta dalam sebuah organisasi yaitu terciptanya birokrasi yang bersih, birokrasi yang efisien, birokrasi yang transparan, birokrasi yang melayani masyarakat, dan birokrasi yang akuntabel.

Variabel Kinerja memiliki skor rata – rata empiris jawaban sebesar 104 yang termasuk dalam rentang skala tinggi. Dalam kategori ini berarti memiliki makna bahwa tingkat kinerja yang berhasil dicapai oleh responden baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan baik itu secara kuantitas maupun kualitas dapat dicapai oleh seorang individu.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.068	124	.200 [*]	.955	124	.000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dilihat dari tabel 4.14 menunjukkan hasil uji normalitas. Didalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* dan uji *shaphiro-wilk*. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *kolmogorof-smirnov* adalah 0,200. Dengan demikian data dikatakan normal dan lolos uji normalitas karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	16.519	6.230		2.652	.009			
1								
Kecerdasan Emosional	.811	.135	.525	6.026	.000	.373	2.683	
Kompetensi Kerja	.005	.219	.002	.023	.982	.269	3.720	
Tingkat Pendidikan	-.309	.657	-.026	-.470	.639	.944	1.059	
Motivasi Kerja	.482	.155	.298	3.112	.002	.308	3.242	
Pemahaman Good Governance	.098	.095	.071	1.032	.304	.594	1.683	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari penelitian ini. Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang tersaji lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.345	3.965		-.339	.735		
	Kecerdasan Emosional	.048	.086	.084	.566	.573	.373	2.683
	Kompetensi Kerja	.047	.139	.058	.334	.739	.269	3.720
1	Tingkat Pendidikan	-.096	.418	-.022	-.230	.818	.944	1.059
	Motivasi Kerja	-.073	.099	-.121	-.741	.460	.308	3.242
	Pemahaman Good Governance	.073	.061	.141	1.202	.232	.594	1.683

a. Dependent Variable: abs_res

Dilihat dari tabel 4.16 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dari penelitian ini. Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kompetensi kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pemahaman *good governance* menunjukkan nilai diatas atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.652	5.22321

a. Predictors: (Constant), Pemahaman Good Governance, Tingkat Pendidikan, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai R² mendekati 1 yaitu sebesar 0,652 atau 65,2% yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pemahaman *good governance* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel – variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Fit Model

Tabel 4.18 Hasil Uji Fit Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6432.696	5	1286.539	47.157	.000 ^b
Residual	3219.264	118	27.282		
Total	9651.960	123			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemahaman Good Governance, Tingkat Pendidikan, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja

Dilihat dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah fit dengan model regresi, atau model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variabel kinerja. Dengan kata lain variabel kecerdasan emosional, kompetensi kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pemahaman *good governance* secara bersama – sama mempengaruhi variabel kinerja.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Sig/2	Keterangan Hipotesis
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16,519	6,230		2,652	0,009		
Kecerdasan Emosional	0,811	0,135	0,525	6,026	0,000	0,000	Diterima
Kompetensi Kerja	0,005	0,219	0,002	0,023	0,982	0,491	Ditolak
Tingkat Pendidikan	-0,309	0,657	-0,026	-0,470	0,639	0,319	Ditolak
Motivasi Kerja	0,482	0,155	0,298	3,112	0,002	0,001	Diterima
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,098	0,095	0,071	1,032	0,304	0,152	Ditolak

Sumber : Data Primer yang Diolah (2018)

Tabel 4.19 merupakan hasil dari analisis regresi pada penelitian ini. Dari nilai signifikansi yang ada dapat diketahui persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$K = 16,519 + 0,525KE + 0,002KK - 0,026TP + 0,298MK + 0,071PGG + e$$

Keterangan :

K = Kinerja

KE = Kecerdasan Emosional

KK = Kompetensi Kerja

TP = Tingkat Pendidikan

MK = Motivasi Kerja

PGG = Pemahaman *Good Governance*

E = Error

4.7.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kecerdasan emosional adalah 0,000 dan nilai Beta adalah 0,525. Nilai signifikansi dari pengujian tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima.

4.7.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi kerja adalah 0,491 dan nilai Beta adalah 0,002. Nilai signifikansi dari pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.

4.7.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel tingkat pendidikan adalah 0,319 dan nilai Beta adalah -0,026. Nilai signifikansi dari pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

4.7.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah 0,001 dan nilai Beta adalah 0,298. Nilai signifikansi dari pengujian tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis 4 dalam penelitian ini dapat diterima.

4.7.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pemahaman *good governance* adalah 0,152 dan nilai Beta adalah 0,071. Nilai signifikansi dari pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Seseorang yang memiliki pengendalian yang baik terhadap emosi atau kematangan emosi (EQ) yang baik akan dapat atau mampu untuk menghadapi suatu tekanan dalam pekerjaan seperti frustrasi, stress, konflik yang terjadi. Masalah yang terjadi dalam pekerjaan dapat ditangani dengan bagaimana cara, sikap, dan bagaimana pemikiran kita untuk mengambil sebuah keputusan dalam menyelesaikannya.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang baik biasanya dalam bekerja akan :

4. Selalu melakukan koreksi atas pekerjaan yang dilakukan atau selalu mengevaluasi dan melakukan introspeksi supaya mendapatkan informasi untuk menunjang keberhasilan pekerjaan.
5. Selalu bersikap lebih hati – hati dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.
6. Selalu melakukan perbaikan atas masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang biasa saja dalam bekerja akan cenderung tergesa – gesa atau terburu – buru dalam mengambil sebuah keputusan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, mengenali kepekaan emosi atau perasaan dirinya sendiri dan orang lain serta mampu untuk mengelola atau mengendalikan dirinya dengan baik. Pengendalian terhadap kecerdasan emosional secara baik akan mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara lebih tepat, akurat, efektif dan efisien sehingga kinerja dapat mengalami peningkatan. Hasil dari penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian Zulukhu (2013) yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

4.8.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Kurangnya kompetensi yang dimiliki akan menyebabkan karyawan kurang memahami apa yang seharusnya dikerjakan, kesalahan akan terjadi karena karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan benar, dan akan terjadi adanya pemborosan waktu maupun uang.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, bukan berarti kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan yang terdapat pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dikatakan jelek. Karena selama ini telah terbukti bahwa masing – masing karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Meskipun pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik, namun hal ini belum mampu memberikan peningkatan secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai sangat penting untuk dilakukan secara berkesinambungan supaya diklat yang diikuti tidak sia – sia. Kurangnya pemberian pelatihan teknis atau diklat secara berkesinambungan akan menyebabkan pekerjaan yang telah diselesaikan akan tidak optimal, dimana hal ini akan menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan akan cenderung tidak mengarah pada peningkatan kinerja. Ketika seorang karyawan kurang memahami tugas dan pekerjaannya dengan baik maka kinerja tidak akan mengalami peningkatan. Pemberian pelatihan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program pelatihan tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga akan berpengaruh ke peningkatan kinerja.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja tidak dapat memberikan pengaruhnya secara langsung atau signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian milik Panjaitan (2015) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja. Tetapi sejalan dengan penelitian sebelumnya milik Dhermawan *et.,al* (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

4.8.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak. Tingkat pendidikan merupakan suatu unsur utama yang dapat menunjang pengembangan sumber daya manusia dengan cara proses belajar mengajar yang ditempuh secara bertahap untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mampu mengembangkan kemampuan.

Pendidikan sangatlah penting untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya meliputi peningkatan penugasan teori dan

keterampilan untuk memutuskan persoalan – persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan organisasi. Tetapi dalam kenyataannya tingkat pendidikan bukan menjadi salah satu faktor penentu seseorang untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik, ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja yaitu dengan pelatihan (diklat). Pelatihan (diklat) merupakan serangkaian kegiatan yang menguntungkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Keikutsertaan dalam kegiatan pelatihan (diklat) mampu menunjang karyawan dalam bekerja sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai.

Dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja tidak hanya diperlukan tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan yang tinggi tetapi kegiatan pelatihan (diklat) perlu dilakukan karena mampu memberikan peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih tepat, akurat, efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai. Dengan mengikuti adanya pelatihan (diklat) seseorang dapat memperoleh banyak pengalaman baru maupun penghargaan.

Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasi tidak hanya didukung dengan tingkat pendidikan yang tinggi tetapi kita juga harus ikut serta dalam kegiatan pelatihan (diklat) untuk menunjang kemampuan,

keterampilan, maupun kecakapan dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian milik Kowaas *et.,al* (2016) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi sejalan dengan penelitian milik Yani.M (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kinerja.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang individu untuk dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk senantiasa memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan untuk memperoleh suatu kebutuhan. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan, dan kebutuhan harga diri. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan membuat atau menyebabkan seseorang mampu untuk bekerja secara lebih baik, efektif, efisien, dan optimal. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih produktif dan kinerja pegawai akan meningkat.

Selain dorongan yang bersumber dari kelima komponen kebutuhan diatas, pemberian motivasi dari pimpinan akan mampu memberikan hasil kerja yang baik dimana hasil kerja ini nantinya akan menghasilkan output atau kinerja yang baik pula. Penting bagi seorang pemimpin untuk dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya supaya karyawan mampu bekerja secara lebih produktif sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai.

Motivasi yang diberikan bermacam – macam yaitu sebagai contoh motivasi akan pujian, penghargaan, pengakuan, peningkatan jabatan, insentif/kompensasi atas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan. Dengan demikian masing – masing karyawan akan berlomba – lomba untuk dapat bekerja secara produktif dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Hasil dari penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian Amalia (2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

4.8.5 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak. *Good governance* dalam penelitian ini lebih mengarah pada bagaimana pemahaman yang baik seorang individu mengenai prinsip – prinsip *good governance*.

Dapat dikatakan bahwa pemahaman individu mengenai *good governance* tidak dapat memberikan pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* memiliki rentang skala tinggi tetapi tidak memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan tingginya rentang skala dapat menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai *good governance* yang mencakup akuntabilitas, partisipasi, transparansi, dan penegakan hukum akan membuat karyawan mampu mengelola dan menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tata kelola yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini justru mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau kemajuan kinerja di dalam suatu lingkungan organisasi/ Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Tanggung jawab yang harus selalu di emban oleh setiap karyawan adalah dengan selalu menciptakan pemerintahan yang bersih, amanah, jujur, dan tidak menyalahgunakan kekuasaan. Dengan senantiasa taat dan patuh terhadap tata kelola keuangan pemerintah secara transparan dan akuntabel, maka hal ini akan memberikan manfaat yang positif terhadap kinerja Pemerintahan dalam menciptakan tata kelola keuangan yang transparan, dan akuntabel.

Good governance memiliki nilai - nilai yang dapat membuat pemerintah bekerja lebih efektif dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Apabila nilai - nilai *good governance* diterjemahkan menjadi indikator kinerja seorang pejabat publik atau sebuah satuan birokrasi, maka motivasi untuk bersikap dan berperilaku yang

sesuai dengan nilai - nilai *good governance* dengan sendirinya akan berkembang dalam birokrasi publik tersebut. Pejabat publik akan lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga inefisiensi dan pemborosan yang menyebabkan mahalnya biaya dan kelambanan pelayanan publik dapat berkurang dan kinerja Pemerintahan akan meningkat.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian milik Olinda (2015) yang menyatakan bahwa variabel pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi sejalan dengan penelitian milik Hutapea dan Widyaningsih (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *good government governance* terhadap kinerja.

