

PENGARUH KECERDASAN
EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN
BOYOLALI

by Erlina Tika Putrianti .

Submission date: 30-Dec-2021 04:16PM (UTC+0700)

Submission ID: 1736429921

File name: 2.JURNAL_PLAGIASI_SKIRPSI_ERLINA_update.pdf (234.48K)

Word count: 2312

Character count: 18947

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN BOYOLALI**

Erlina Tika Putrianti¹, Fithri Setya Marwati²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail : erlinatykaputrianti01@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail : fsm.fithri@gmail.com

***Abtract** : The purpose of the study was to analyze the influence of emotional intelligence, compensation, organizational commitment on the performance of the Boyolali District Disaster Management Agency employees.*

This research is included in quantitative descriptive with a population of 96 people, all of which were taken as research samples. Data collection techniques using observation, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis.

Based on the results of the research that has been done, the conclusions can be drawn as follows: 1) emotional intelligence variable has a t count greater than t table proving that emotional intelligence has an effect on the performance of the Regional Disaster Management Agency of Boyolali Regency. 2) the compensation variable has a t count greater than t table proves that compensation has an effect on the performance of the Boyolali Regency Regional Disaster Management Agency. 3) organizational commitment has a t count greater than t table proves that emotional intelligence has an effect on employee performance Boyolali District Disaster Management Agency. 4) Based on the t-count value of the variable X_2 (compensation) is greater than the variable X_1 (emotional intelligence) and variable X_3 (organizational commitment) thus proving that the compensation variable has a major influence or impact on the performance of the Boyolali Regency Disaster Management Agency employees.

Keywords: *emotional intelligence, compensation, organizational commitment*

1. PENDAHULUAN

Indonesia pada bulan Maret 2020 masuk ke dalam 69 negara yang terjangkit virus coronal (<https://infeksiemerging.kemkes.go.id>). Covid-19 yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, merupakan virus baru dari corona virus yang dapat menginfeksi sistem pernapasan manusia (<https://www.alodokter.com>). Infeksi virus Corona bisa menyebabkan infeksi pernapasan ringan hingga infeksi sedang, seperti flu, atau infeksi sistem pernapasan dan paru-paru, seperti pneumonia di Indonesia (<https://www.biofarma.co.id>).

Pandemi Covid-19 juga mewabah di Kabupaten Boyolali sebanyak 24.567 kasus terkonfirmasi. Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali mempunyai peranan penting untuk menjadi garda terdepan dalam proses

pengecahan dan pemakaman pasien Covid-19. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali tidak hanya bekerja dengan aturan atau petunjuk bahkan perintah yang diberikan dari atasannya saja. Namun, dituntut untuk bekerja dengan sigap dan cepat dalam mendeskripsikan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat. Faktor kinerja pegawai yang belum maksimal masih diperlukan faktor pendorong agar seseorang mau bekerja dengan seluruh potensi yang dimiliki. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kecerdasan emosional, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional setiap pegawai maka pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya (Ardiansyah & Sulistiyowati 2018). Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia (Nurfajrin dan Fatihah, 2021). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi (Muis, 2018). Selain itu, Komitmen organisasi dapat menjadikan karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi dan berusaha memberikan nilai tambah bagi organisasi (Imamoglu, et al, 2019).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, Gultom (2020) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. Sedangkan, Soeti dan Istiqomah (2016) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JNE Service Center Utara 1. Pada variabel kompensasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung hal ini didukung oleh penelitian Nurfajrin dan Fatihah (2021). Namun, hasil berbeda dari penelitian Shanty dan Mayangsari (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang *accounting, inance, pajak dan auditing*. Menurut Ahmadi dan Hardiy kan terhadap kinerja PNS. Sedangkan, hasil berbeda dengan penelitian Istiani (2017) anto (2021) komitmen organisasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang bersumber dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang dilakukan dengan proses survei, wawancara, penyebaran kuesioner di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Teknik pengumpulan data penelitian untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan permasalahan yang diteliti mengenai pengaruh Kecerdasan emosional, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Kecerdasan emosional Istiqomah, (2016)	Sebuah upaya yang dilakukan untuk mengukur peningkatan kerja supaya termotivasi, dan efisien dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pegawai	Kesadaran diri	Saudara sering merasa cepat bosan dan jenuh dalam melakukan pekerjaan beresiko
		Manajemen diri	Saudara tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat anda dalam bahaya
		Motivasi	Saudara berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan
		Empati	Saudara mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam
		Keterampilan sosial	Saudara berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain
		Membangun hubungan kerja	Saudara lebih senang bekerja secara tim dibanding individu
		Daya tanggap	Saudara lebih responsif dan pro aktif dalam melakukan pekerjaan
Kompensasi Shanty Dewi, (2017)	Penghargaan berupa tunjangan, fasilitas, atau bonus yang diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja keras dengan optimal untuk meningkatkan kemajuan perusahaan	Gaji	Saudara menerima gaji sesuai dengan harapan
		Bonus	Saudara menerima bonus dari kantor sebanding dengan jam lembur
		Tunjangan	Saudara mendapat tunjangan yang sesuai harapan
		Promosi jabatan	Saudara mendapat promosi jabatan dari pihak kantor
		BPJS Tenaga kerja	Saudara puas dengan jaminan keselamatan kerja yang diberikan kantor
		Penghargaan	Saudara mendapat penghargaan atas pencapaian kinerja
Komitmen Organisasi Istiani, (2017)	Sikap pegawai dalam memberikan sebuah gambaran mengenai loyalitas dan penilaian terhadap kepercayaan di suatu perusahaan atau organisasi	Kemauan pegawai untuk tetap bekerja	Saudara akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini
		Kesetiaan pegawai	Saudara sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.
		Kebanggaan pegawai bekerja di organisasi	Saudara merasa bangga menjadi salah satu garda terdepan dalam proses pemakaman pasien Covid-19
		Kepercayaan dan tujuan organisasi	Saya merasa masalah dalam proses pemakaman pasien Covid-19 yang terjadi menjadi permasalahan saya juga
		Keinginan untuk bertahan di organisasi	Saudara akan merasa rugi meninggalkan tanggung jawab dalam proses pemakaman pasien Covid-19
Kinerja	Usaha yang	Kuantitas dan	Saudara mampu menyelesaikan tugas

Pegawai Ardiansyah, dkk, (2018)	dilakukan oleh seseorang dal menjalankan tugas dan perintah sesuai bidang masing-masing untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan	kualitas kerja	yang dibebankan
		Efisiensi waktu	Saudara dapat menyelesaikan tugas tepat waktu
		Disiplin kerja	Saudara selalu berangkat tepat waktu
		Inisiatif	Saudara membantu teman kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaan
		Ketelitian dan kejujuran	Saudara mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan jujur
Kepemimpinan	Saudara dapat diandalkan memberi arahan tim dalam tugas yang sudah diberikan		

3. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Uji Normalitas

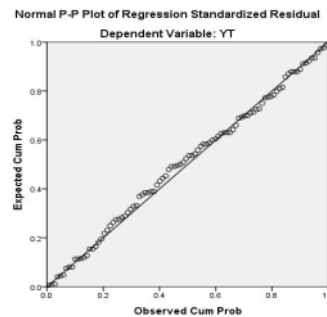
Data terdistribusi normal jika data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi dengan syarat Sig > 0,05. Dari penelitian ini diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
N	96	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,528	Data terdistribusi normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,943	

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Gambar 1
P-Plot SPSS Uji normalitas



Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov test* diperoleh nilai value (Asymp. Sig. (2tailed) 0,943 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance Value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,682	1,466	tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,986	1,014	tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,685	1,014	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.8, diperoleh nilai *tolerance* variabel kecerdasan emosional 0,682, nilai *tolerance* variabel kompensasi 0,986 dan nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi 0,685 berarti semua variabel nilai *tolerance* > 0,10. Jadi, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

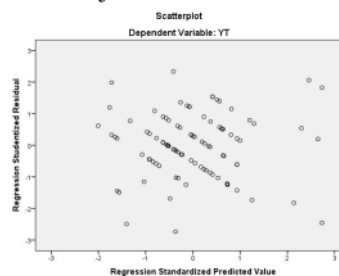
Asumsi dalam uji heteroskedastisitas tidak boleh terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas dengan residualnya. Syarat yang harus dipenuhi adalah *Sig* > 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Sig</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,214	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,713	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,523	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 dan gambar 2, diperoleh nilai probabilitas (Sig) variabel kecerdasan emosional 0,214, kompensasi 0,713 dan komitmen organisasi 0,523 berarti semua = variabel nilai probabilitas (Sig) > 0,05. Jadi, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 KE + \beta_2 K + \beta_3 KO + e$$

Keterangan :

KP : kinerja pegawai

α : Konstanta

KE : Kecerdasan emosional

K : Kompensasi

KO : Komitmen organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Besarnya Regresi / Besarnya Pengaruh

e : Faktor Error

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	11,340	1,551
Kecerdasan emosional	- 0,050	0,50
Kompensasi	0,475	0,54
Komitmen organisasi	0,138	0,64

Sumber: Data primer diolah, 2021

Persamaan linier antara kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pegawai bencana daerah kabupaten boyolali adalah sebagai berikut:

$$KP = 11,340 + -0,50KE + 0,475K + 0,138KO$$

Interpretasi:

1. Nilai a sebesar 11,340 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kecerdasan emosional (KE), kompensasi (K) dan komitmen organisasi (KO). Jika variabel independen tidak ada maka, variabel kinerja pegawai (KP) tidak mengalami perubahan
2. Nilai koefisien regresi Kecerdasan emosional sebesar -0,50 memiliki arah

berlawanan. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional sudah menjadi sifat dasar ketika menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali sehingga, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,475 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa, setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka, akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,475, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,138 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa, setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka, akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,475, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Dengan kesimpulan yang sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	F	Sig	Keterangan
<i>Regression</i>	28,872	0,000	Diterima
<i>Residual Total</i>			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $28,872 > F_{tabel}$ yang sebesar 2,7 dengan signifikansi 0,000 yang artinya $< 0,05$. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel vY yaitu kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali

Uji Parsial (t)

Kriteria dalam pengujian simultan t dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	thitung	ttabel	Sig	Keterangan
Kecerdasan emosional	-1,009	1,986	0,316	H1 ditolak
Kompensasi	8,816	1,986	0,000	H2 diterima
Komitmen organisasi	2,140	1,986	0,035	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,009 yang berarti $< t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,316 yang berarti $> 0,05$ dari nilai yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak atau variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,816 yang berarti $> t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ dari nilai yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau variabel bukti fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,140 yang berarti $> t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,035 yang berarti $< 0,05$ dari nilai yang didapat maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015: 228), koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan penentuan hasil variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Besarnya koefisien antara 0 dan 1. Koefisien determinasi 0 berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Koefesien Determinasi R²

R	R Square	Adjusted R Square
0.696	0,485	0,468

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,468 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten boyolali 46,8% sementara sisanya 53,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan di atas maka, dapat dibahas hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,009 yang berarti $< t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,316 yang berarti $> 0,05$, maka hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini disebabkan pegawai sudah mempunyai taraf kecerdasan emosional yang stabil karena adanya pelatihan dan tes psikologi sebelum menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Hal ini didukung oleh penelitian Soeti dan Istiqomah (2016) yaitu variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,816 yang berarti $> t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ maka, hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka, kualitas kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali juga akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Nurfajrin dan Fatimah (2021) yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,140 yang berarti $> t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,035 yang berarti $< 0,05$ maka, hipotesis yang

diajukan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Ahmadi dan Hardiyanto (2021) yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji F menunjukkan ada pengaruh simultan dan signifikan kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Hasil Uji t menunjukkan :
 - a. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional sudah menjadi sifat dasar ketika menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali sehingga, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Hal ini dikarenakan kompensasi berupa tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan sangat berperan sebagai bentuk untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
 - c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Hal ini dikarenakan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali sangat memerlukan adanya hubungan tim yang solid dan rasa keterikatan antar teman dan organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana terlihat diatas maka, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali hendaknya memberikan dukungan sepenuhnya bagi kemajuan organisasi.
2. Diharapkan adanya peningkatan konsentrasi kinerja yang lebih baik

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[123dok.com](#)

Internet Source

2%

2

[eprints.umm.ac.id](#)

Internet Source

1%

3

[etheses.iainponorogo.ac.id](#)

Internet Source

1%

4

[repository.stienobel-indonesia.ac.id](#)

Internet Source

1%

5

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

6

[core.ac.uk](#)

Internet Source

<1%

7

[journal.unnes.ac.id](#)

Internet Source

<1%

8

[anzdoc.com](#)

Internet Source

<1%

9

jurnal.uisu.ac.id

Internet Source

<1 %

10

makarioz.sciencemakarioz.org

Internet Source

<1 %

11

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On