# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PAJAK PRATAMA KLATEN)

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I**
**Jurusan Ekonomi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**


**Oleh :**

**ISTIQOMAH NUR AINI**

**B200140064**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**


**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Kasus pada Kantor Pajak Pratama Klaten)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**ISTIQOMAH NUR AINI**
**B200140064**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Surakarta, 25 Oktober 2018

Dosen Pembimbing

**Dra. Nursiam, M.H.,Akt, CA**

**NIK/NIDN.524/0624096401**

**HALAMAN PENGESAHAN**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Kasus pada Kantor Pajak Pratama Klaten)**

Oleh:

**ISTIQOMAH NUR AINI**
**B200140064**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 25 Oktober 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra, Nursiam, M.H.,Akt., CA. ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Fatchan Achyani, M.Si ( )
   (Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Eny Kusumawanti, S.E., M.M ( )
   (Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Dr.Syamsudin, M.M**
**NIDN:00-1702-5701**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustakan.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Oktober 2018

Penulis

**Istiqomah Nur Aini**
**B200140064**

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Pajak Pratama Klaten)


## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kecerdasan Emosioanl Terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pajak Pratama Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetapbagian keuangan dan back office pada Kantor Pajak Pratama Klaten. Dengan teknik *purposive sampling* diperoleh sampel sejumlah 66 karyawan. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variable (1) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan (5) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



**Kata kunci:** budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, kecerdasan emosional.



## Abstract

This study aims to know the Influence of Organizational Culture, Training, Career Development, Compensation and Emotional Intelligence on Employee Performance. The approach used in this study is a quantitative approach. This research was conducted at the Pratama Tax Office Klaten. The population in this study were the permanent employees of the finance department and the back office of the Pratama Tax Office in Klaten. With purposive sampling technique obtained a sample of 66 employees. Data was collected by questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that variables (1) organizational culture have no significant effect on employee performance, (2) training has a significant effect on employee performance, (3) career development does not significantly influence employee performance, (4) Compensation has a significant effect on employee performance and (5) Emotional Intelligence has no significant effect on Employee Performance.



**Keywords:** organizational culture, training, career development, compensation, emotional intelligence.

## 1. PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006).

Dalam era globalisasi ini diharapkan bagi perusahaan swasta nasional harus mampu menghadapi persaingan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan standar kerja pesaingnya dan kalau bisa harus lebih unggul dari pesaingnya. Secara konsep banyak pendefinisian tentang kinerja disesuaikan dengan tujuan masing masing, ada yang diarahkan pada prestasi, ada nada juga yang diarahkan atas hasil interaksi. Hal tersebut merupakan salah satu faktor saja sebagai penentu kinerja karyawan, sebenarnya kinerja ditentukan oleh banyak faktor dan tidak berdiri sendiri. Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja *(performance)* tersebut, maka manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja yang bisa sesuai dengan harapan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam budaya organisasi sendiri menitik beratkan pada asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalam organisasi. Menciptakan budaya kerja atau organisasi bukanlah hal mudah, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menyelami setiap permasalahan dan apa yang butuhkan untuk penyelesaiannya, komunikasi bisa menjadi jalan untuk *win-win solution* atas setiap permasalan jika disampaikan dengan alasan yang jelas dan berdampak baik, akan lebih mudah diterima, karena setiap pertimbangan dan kebijakan yang dikeluarkan maka mampu memberi stimulus bagi setiap karyawan. Adapun kebijakan yang tidak populer atau dianggap tidak nyaman bagi karyawan tapi baik untuk produktifitas. Adanya konflik yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi, semuanya harus diarakan pada peningkatan kinerja organisasinya.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan

atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Program perkembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang

dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan konseptual karyawan supaya prestasi kerjanya baik dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Tuntunan organisasi yang utama adalah peningkatan produktivitas dan kuantitas kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditandai dengan tingkat produktivitas, efektivitas dan efisiensi yang tinggi melalui peningkatan keterampilan teknis dan operasional.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Dan juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan

tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan Kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upahdan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok yang dinamis. Dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam mencapai target atau tujuan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.

## 2. METODE

Penelitian ini jenis penelitian kualitatif, dilakukan dengan metode survey. Metode dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama kota Klaten. Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Populasinya adalah karyawan tetap di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Sampelnya karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian,

dalam hal ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel Independen terdiri dari Budaya Organisasi ($X_1$), Pelatihan ($X_2$), Pengembangan Karir ($X_3$), Kompensasi ($X_4$), Kecerdasan Emosional ($X_5$). Metode Analisis Data yang digunakan Uji Kualitas Data terdiri dari Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi linier Berganda terdiri dari Uji F (Uji Ketetapan Model), Uji t dan Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Tabel 1. Proses Pengambilan Sampel

| Keterangan | Jumlah |
|---|---|
| Populasi Jumlah karyawan tetap yang bekerja pada Kantor Pajak Pratama Klaten | 153 orang |
| 1. Karyawan Tetap yang bersedia uji responden | (14 orang) |
| 2. Jumlah karyawan tetap bagian Keuangan dan Back Office | (35 orang) |
| 3. Karyawan dengan tingkat pendidikan minimal D3 | (17 orang) |
| 4. Karyawan yang bekerja <1 tahun | (21 orang) |
| Jumlah responden yang sesuai dengan kriteria | 66 |

Sumber: data primer diolah Penulis, 2018

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan tetap Kantor Pajak Pratama Klaten 153 orang, dimana karyawan tetap yang tidak bersedia uji responden 14 orang dan karyawan tetap bagian Keuangan dan Back Office 35 orang serta karyawan dengan tingkat pendidikan minimal D3 sebanyak 17 orang dan karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun 21 orang. Maka karyawan yang siap menjadi responden penelitian 66 orang. Dari total kuesioner tersebut, semuanya dapat diolah dan layak digunakan sebagai sampel penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Presentase |
|---|---|---|
| Laki-Laki | 33 | 50% |
| Perempuan | 33 | 50% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 2 responden berjenis kelamin laki-laki 33 karyawan atau 50% dan karyawan berjenis kelamin perempuan 33 karyawan atau 50%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Responden | Presentase |
|---|---|---|
| <25 tahun | 13 | 19,7 % |
| ≥25-35 tahun | 20 | 30,3% |
| ≥36-45 tahun | 17 | 25,8% |
| ≥46-55 tahun | 16 | 24,2% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 3, responden berusia <25 tahun 13 karyawan presentase 19,7%, responden berusia ≥25-35 tahun 30 presentase 30,3%, responden berusia ≥36-45 tahun 17 karyawan presentase 25,8% dan berusia ≥46-55 tahun 16 karyawan presentase 24,2%. Jadi mayoritas umur karyawan Kantor Pajak Pratama Klaten adalah ≥25-35 tahun, usia tersebut merupakan usia yang tergolong produktif dalam usia yang relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|---|---|---|
| D3 | 17 | 25,8% |
| S1 | 31 | 47,0% |
| S2 | 18 | 27,2% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Pada Tabel 4 karyawan Kantor Pajak Pratama Klaten dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 17 karyawan atau 25,8%, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 karyawan atau 47,0%, dan karyawan dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 18 karyawan atau 27,2%. Jadi mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan Kantor Pajak Prama Klaten adalah S1.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Lama Bekerja | Responden | Presentase |
|---|---|---|
| 1-<5 tahun | 13 | 19,7% |
| ≥ 6-15 tahun | 23 | 34,8% |
| ≥ 16-20 tahun | 17 | 25,8% |
| ≥ 21 tahun | 13 | 19,7% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Pada Tabel 5 responden yang telah bekerja kurang dari lima tahun 13 karyawan atau 19,7%, responden yang memilki masa kerja ≥ 6-15 tahun 23 karyawan atau 34,8%, responden yang memiliki masa kerja ≥ 16-20 tahun 17 karyawan atau 25,8%, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 21 tahun 13 karyawan atau 19,7%.

Tabel 6. Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | 66 | 14,00 | 25,00 | 20,5152 | 1,64777 |
| Pelatihan | 66 | 15,00 | 25,00 | 20,8485 | 1,82498 |
| Pengembangan Karir | 66 | 14,00 | 25,00 | 20,7879 | 1,83567 |
| Kompensasi | 66 | 13,00 | 25,00 | 20,9394 | 2,27953 |
| Kecerdasan Emosional | 66 | 15,00 | 25,00 | 20,0152 | 1,82708 |
| Kinerja Karyawan | 66 | 15,00 | 25,00 | 20,6667 | 1,99487 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Dari tabel 6 dapat dipaparkan : Variabel Budaya Organisasi terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil seluruh jawab responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 14. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,5152 dengan standar devisiasi 1,64777. Variabel Pelatihan terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil keseluruhan jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 15. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,8485 dengan standar devisiasi 1,82498. Variabel Pengembangan Karir terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 14. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,7879 dengan standar devisiasi 1,83567. Variabel Kompensasi terdiri dari lima

pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 13. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,9394 dengan standar devisiasi 2,27953. Variabel Kecerdasan Emosional terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 15. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,0152 dengan standar devisiasi 1,82708. Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima pertanyaan, setiap butir pertanyaan mempunyai skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 15. Skor tersebut diperoleh nilai mean 20,6667 dan standar devisiasi 1,99487.

Tabel 7. Validitas Variabel BO

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| BO1 | 0,697 | 0,238 | Valid |
| BO2 | 0,675 | 0,238 | Valid |
| BO3 | 0,673 | 0,238 | Valid |
| BO4 | 0,548 | 0,238 | Valid |
| BO5 | 0,615 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan budaya organisasi adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 8. Validitas Variabel PLT

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| PLT1 | 0,632 | 0,238 | Valid |
| PLT2 | 0,594 | 0,238 | Valid |
| PLT3 | 0,654 | 0,238 | Valid |
| PLT4 | 0,632 | 0,238 | Valid |
| PLT5 | 0,687 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 8 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan pelatihan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 9. Validitas Variabel PK

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| PK1 | 0,607 | 0,238 | Valid |
| PK2 | 0,677 | 0,238 | Valid |
| PK3 | 0,657 | 0,238 | Valid |
| PK4 | 0,683 | 0,238 | Valid |
| PK5 | 0,681 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 9 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan pengembangan karir adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 10. Validitas Variabel KP

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| KP1 | 0,723 | 0,238 | Valid |
| KP2 | 0,701 | 0,238 | Valid |
| KP3 | 0,736 | 0,238 | Valid |
| KP4 | 0,573 | 0,238 | Valid |
| KP5 | 0,557 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 10 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan kompensasi adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 11. Validitas Variabel KE

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| KE1 | 0,512 | 0,238 | Valid |
| KE2 | 0,544 | 0,238 | Valid |
| KE3 | 0,749 | 0,238 | Valid |
| KE4 | 0,732 | 0,238 | Valid |
| KE5 | 0,733 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 11 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan kompensasi adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 12. Validitas Variabel KK

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| KK1 | 0,748 | 0,238 | Valid |
| KK2 | 0,742 | 0,238 | Valid |
| KK3 | 0,805 | 0,238 | Valid |
| KK4 | 0,618 | 0,238 | Valid |
| KK5 | 0,682 | 0,238 | Valid |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 12 dapat dikatakan bahwa butir pernyataan kompensasi adalah valid, karena rhitung>rtabel.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|
| Budaya Organisasi | 0,626 | Reliabel |
| Pelatihan | 0,636 | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,671 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,670 | Reliabel |
| Kecerdasan Emosional | 0,671 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,766 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 13 dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliabel, karena mempuyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | *Kolmogorov-Smirnov* | *p-value* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Unstandarized Residual* | 1,084 | 0,191 | Data berdistribusi normal |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,084 dan nilai *Asymp Sig* 0,191 ≥ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | *Tolerance* | *VIF* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | 0,748 | 1,337 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Pelatihan | 0,615 | 1,627 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Pengembangan Karir | 0,783 | 1,277 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompensasi | 0,772 | 1,295 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kecerdasan Emosional | 0,797 | 1,254 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Pada tabel 15 tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *VIF* ≤ 10 dan nilai tolerance ≥ 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalm model regresi.

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedatisitas

| Variabel | *p-value* | Keterangan |
|---|---|---|
| Budaya Organisasi | 0,372 | Tidak Terjadi Heteroskedasitas |
| Pelatihan | 0,960 | Tidak Terjadi Heteroskedasitas |
| Pengembangan Karir | 0,824 | Tidak Terjadi Heteroskedasitas |
| Kompensasi | 0,760 | Tidak Terjadi Heteroskedasitas |
| Kecerdasan Emosional | 0,563 | Tidak Terjadi Heteroskedasitas |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Dari tabel 16 masing-masing variabel bebas memiliki signifikan lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan setiap variabel tidak mengandung adanya heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | $T_{hitung}$ | *p-value* |
|---|---|---|---|
| (Constant) | 21,327 | 4,948 | 0,000 |
| Budaya Organisasi | -0,024 | -0,165 | 0,870 |
| Pelatihan | 0,368 | 2.302 | 0,025 |
| Pengembangan Karir | -0,121 | -0,861 | 0,392 |
| Kompensasi | -0,271 | -2.372 | 0,021 |
| Kecerdasan Emosional | 0,020 | 0,144 | 0,886 |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 21{,}327 - 0{,}024B0 + 0{,}368PLT - 0{,}121PK - 0{,}271KP + 0{,}020KE + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterprestasikan sebagai berikut: Besarnya nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, kecerdasan emosional diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai positif atau meningkat.

Besarnya nilai Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan koefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika budaya organiasi lemah, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Besarnya nilai Koefisien regresi pelatihan menunjukkan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan sering dilakukan, maka kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan jarang dilakukan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Besarnya nilai Koefisien regresi pengembangan karir menunjukkan koefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karirnya tinggi, maka kinerja karyawan semakin menurun. Sebaliknya, jika pengembangan karirnya rendah, maka kinerja akan semakin meningkat.

Besarnya nilai Koefisien regresi kompensasi menunjukkan koefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi semakin besar, maka kinerja karyawan semakin menurun. Sebaliknya, jika kompensasi semakin kecil, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Besarnya nilai Koefisien regresi kecerdasan emosional menunjukkan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional semakin menurun, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS, dapat diketahui $F_{hitung}$ 3,139 memiliki tingkat signifikansi yaitu 0,013 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini berarti model regresi dinyatakan fit (*goodness of fit*). Dengan demikini disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dari semua variabel independen meliputi budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah tepat (*fit of goodness*).

Tabel 18. Hasil Uji t Hipotesis

| Variabel | $T_{hitung}$ | $T_{tabel}$ | *p-value* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | -0,165 | 1,670 | 0,870 | $H_1$ditolak |
| Pelatihan | 2.302 | 1,670 | 0,025 | $H_2$ diterima |
| Pengembangan Karir | -0,861 | 1,670 | 0,392 | $H_3$ ditolak |
| Kompensasi | -2,372 | 1,670 | 0,021 | $H_4$ diterima |
| Kecerdasan Emosional | 0,144 | 1,670 | 0,886 | $H_5$ ditolak |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Hipotesis pertama ($H_1$) adalah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ -0,165 dengan tingkat signifikan 0,870 > 0,05. Sehingga Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua ($H_2$) adalah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ 2,302dengan tingkat signifikan 0,025 <0,05. Sehingga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga ($H_3$) adalah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ -0,861 dengan tingkat signifikan 0,392 > 0,05. Sehingga Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis keempat ($H_4$) adalah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ -2,372 dengan tingkat signifikan 0,021 < 0,05. Sehingga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kelima ($H_5$) adalah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung}$ 0,144 dengan tingkat signifikan 0,886 > 0,05. Sehingga Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 19. Hasil Uji $R^2$

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .458[a] | .210 | .144 | 1.84526 |

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 19 nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda diperoleh angka dengan *adjusted-$R^2$* 0,210. Hal ini berarti 21,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 79,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar modal (variabel) yang diteliti.

### 3.2 Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama ($H_1$) adalah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ sebesar -0,165 dengan tingkat signifikan 0,870 > 0,05. Sehingga Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi semakin kuat, maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika budaya organiasi semakin lemah, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, budaya organisasi bukan salah satu faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Kantor Pajak Pratama Klaten. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya yang tepat konteks maupun strategis pun tidak bisa mendorong kinerja unggul dalam jangka panjang, bila tidak mengandung norma dan nilai-nilai yang bisa membantu perusahaan beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Astuti Sih Darmi dan Jagarine Pane (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dalam jangka panjang budaya yang tepat konteks maupun strategis pun tidak bisa mendorong kinerja yang unggulbila tidak mengandung norma dan nilai-nilai yang bisa membantu perusahaan beradaptasi. Namun, tidak terdukung penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Ratnawati Intan (2012) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua ($H_2$) adalah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ 2,302 dengan tingkat signifikan 0,025 < 0,05. Sehingga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika pelatihan semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika pelatihan semakin menurun, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk pelatihan maka kinerja karyawan meningkat pula. Dan begitu pula sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam pelatihan maka kinerja yang diberikan karyawan akan menurun. Faktor pelatihan juga menjadi suatu faktor yang mendorong kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Leonardo William Goni, *et al* (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Erma Safitri (2013) juga menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal tersebut tidak terdukung dengan penelitian Hok Thio Tjoen, *et al* (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga ($H_3$) adalah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung}$ -0,861 dengan tingkat signifikan 0,392 > 0,05. Sehingga Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir semakin kuat, maka kinerja karyawan semakin menurun. Sebaliknya, jika pengembangan karir semakin lemah, maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan memang bersemangat untuk dapat mengembangkan karirnya akan tetapi ketika seorang karyawan mendapatkan peningkatan karir dalam kinerja karyawan, karyawan lain

justru menurunkan minat mereka karena ketidakpercayaan dan beban kerja yang semakin berat ataupun latar belakang pendidikan.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2012) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana setiap upaya penambahan pengembanagan karir tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Namun, hal tersebut tidak terdukung penelitian Hasibuan Desmawanty dan Suji Adelina Ritonga (2015) yang menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis keempat ($H_4$) adalah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung}$ -2,372 dengan tingkat signifikan 0,021 < 0,05. Sehingga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika kompensasi semakin kuat, maka kinerja karyawan semakin menurun. Sebaliknya, jika kompensasi semakin lemah, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang sesuai dapat memenuhi kebutuhan karyawan, selain itu keberadaan kompensasi juga dapat meningkatkan produktiitas kinerja karyawan. Dan juga pemberian kompensasi yang layak dan lebih makan akan muncul tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Leonardo William Goni, et al (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ririvega Kasenda (2013) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hal tersebut tidak terdukung dengan penelitian Purwadi Didik dan Mochamad Risqon (2012) yang

menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama ($H_5$) adalah Kecerdasan Emosioanal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini ditolak karena hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung}$ 0,144 dengan tingkat signifikan 0,886 > 0,05. Sehingga Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional semakin meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional semakin menurun, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan pola pikirnya yang baik maka akan didapat pemahaman yang baik pula. Namun jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga akan berdampak negatife karena akan merasa mampu dan terkesan menyepelekan pekerjaannya yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian Setiawan Margono dan Solimun (2013) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional dan kinerja yang berbeda. Namun, hal tersebut tidak terdukung Hasibuan Desmawanty dan Suji Adelina Ritonga (2015) yang menunjukkan hasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan sebagai berikut : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari

nilai $t_{hitung}$ sebesar -0,165 dengan tingkat signifikansi 0,870 > 0,05.Oleh karena itu $H_1$ pada penelitian ini ditolak.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung}$ 2,302 dengan tingkat signifikan 0,025 < 0,05. Oleh karena itu $H_2$ pada penelitian ini diterima.

Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung}$ -0,861 dengan tingkat signifikan 0,392 > 0,05. Oleh karena itu $H_3$ pada penelitian ini ditolak.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung}$ -2,372 dengan tingkat signifikan 0,021 < 0,05. Oleh karena itu $H_4$ pada penelitian ini diterima.

Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung}$ 0,144 dengan tingkat signifikan 0,886 > 0,05. Oleh karena itu $H_5$ pada penelitian ini ditolak.

### 4.2 Saran-Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan antara lain: Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian, misalnya KPP di Jawa Tengah, memantau dalam pengisian kuesioner dan dapat juga disertai wawancara, sehingga hasil pengisian kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya serta memperluas variabel independen yang diteliti misalnya independensi, motivasi dan komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA


Adinata, Ujang Wawan Sam. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transormasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, 136-157. ISSN 2443-2121

Astuti, dan Jagarine Pane. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). Telaah Manajemen, Maret 2009, Hal 67-85, Vol 6 Edisi 1, ISSN: 1693-9727

Goni, William Leonardo, *et al*. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penemptana Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo

Kantor Pusat. Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 44-54. ISSN 2303-1174

Hasibuan, Desmawanty, Suji Adelina Ritonga. (2015). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT. JURNAL ECOBISMA. Vol. 2 No. 1 Jan 2015

Hok, Thio Tjoen, *et al*. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. Hal 215-221, Vol 16, No 2, Juli 2014

Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859. ISSN 2303-1174

Rahmat, Adi. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja DAN Kinerja Karyawan. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*

Retonga, Desmawanty. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT. JURNAL ECOBISMA Vol. 2 No. 1 Jan 2015

Risqon, dan Dididk Purwadi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 13, No. 1, Juni 2012

Safitri, Erma. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Siagian, Sopar Sihar Imanuel. (2015). Pengaruh Pelatiha, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015