

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)
PROVINSI JAWA TIMUR
DI SURABAYA**

Dylla Ardyahrini

BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) membuktikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi terhadap kepuasan; (2) membuktikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai; dan (3) membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 115 sampel yaitu 115 pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan *software SPSS* versi 22. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: (1) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; (3) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan; (4) kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, disiplin, komunikasi, kepuasan, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research discusses the influence of emotional intelligence, discipline and communication on satisfaction and employee performance. This research purposed are to aim and examining: (1) influence of emotional intelligence, discipline and communication on satisfaction; (2) influence of emotional intelligence, discipline and communication on employee performance; and (3) influence of satisfaction on employee performance. The respondent being analyzed are 115 employee at Regional Finance and Asset Management Board of East Java Province in Surabaya. The tool used for analyzing is the path analysis obtained through the software SPSS version 22. To Sum up, the result show that: (1) emotional intelligence has significant influence on satisfaction; (2) discipline has significant influence on satisfaction; (3) communication has significant influence on satisfaction; (4) emotional intelligence has not significant influence on employee performance; (5) discipline has not significant influence on employee performance; (6) communication has not significant influence on employee performance; (7) satisfaction has significant influence on employee performance at Regional Finance and Asset Management Board of East Java Province in Surabaya.

Keyword: emotional intelligence, discipline, communication, satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Jawa Timur di Surabaya merupakan salah satu Badan milik Pemerintah yang mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan pengelolaan Keuangan dan Aset daerah yang meliputi penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, penatausahaan APBD, akuntansi Keuangan dan Aset daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan administrasi pengelolaan keuangan Kabupaten/Kota, dan pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Tugas-tugas ini merupakan tugas yang harus dikuasai oleh para pegawai, sehingga dapat dengan cepat diselesaikan. Semakin cepat diselesaikan menunjukkan kinerja pegawai yang bersangkutan adalah tinggi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, secara teori maupun empiris, diantaranya adalah kecerdasan emosional, disiplin, dan komunikasi yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya. Hasibuan (2010:102) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap instansi atau organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil yang dikerjakan (kinerja) suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tidak dilandasi kedisiplinan kerja.

Organisasi-organisasi dan perusahaan-perusahaan sekarang ini sangat mementingkan komunikasi dalam bentuk arus informasi, bukan saja arus informasi berguna bagi pengendalian pihak pimpinan tetapi juga karena dapat menciptakan kesetiakawanan antara seluruh lapisan pekerja dan menimbulkan rasa keterlibatan yang menyebabkan keikutsertaannya yang lebih sadar dan intensif. Menurut Priyono (2010:167) kepuasan adalah sikap emosional yang berupa kesenangan dan cinta dengan pekerjaannya. Cerminan sikap ini ditandai dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Selain itu, kepuasan dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional yang menjadi titik temu

antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai ?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai ?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Menurut Wibowo (2013:94) kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Goleman (2013:4) adalah salah seorang yang mempopulerkan jenis kecerdasan manusia lainnya yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi seseorang, yakni kecerdasan emosional, yang kemudian kita mengenalnya dengan sebutan *Emotional Quotient (EQ)*.

Disiplin

Siagian (2010:89) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap atau tindakan dari pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Hasibuan (2010:102) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap instansi atau organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Komunikasi

Stoner dkk. (2010:139) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dengan mana orang berusaha untuk memperoleh pengertian yang sama melalui pengiriman pesan simbolik. Handoko (2010:272) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010:134) menyatakan kepuasan adalah sikap emosional yang senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan didasari oleh moral kerja, disiplin kerja serta prestasi kerja. Kepuasan kerja akan dinikmati dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan dan kombinasi keduanya.

Kinerja Pegawai

Simamora (2014:223) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen, karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya berjumlah 115 orang pegawai. Sampel penelitian sebanyak 115 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau studi populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis jalur dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS* versi 22.0.

HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Sub Struktural 1 (X ₁ , X ₂ dan X ₃ ke Y ₁)					
Konstanta = 1,094					
Kecerdasan emosional (X ₁)	0,510	12,549	0,000	0,766	0,587
Disiplin (X ₂)	0,176	7,588	0,000	0,584	0,341
Komunikasi (X ₃)	0,087	4,463	0,000	0,390	0,152
Sub Struktural 2 (X ₁ , X ₂ , X ₃ dan Y ₁ ke Y ₂)					
Konstanta = 0,837					
Kecerdasan emosional (X ₁)	0,345	1,871	0,064	0,176	0,031
Disiplin (X ₂)	0,081	0,970	0,334	0,092	0,008
Komunikasi (X ₃)	0,123	1,976	0,051	0,185	0,034
Kepuasan (Y ₁)	1,360	4,909	0,000	0,424	0,180

Sumber: Peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y_1 = 1,094 + 0,510 X_1 + 0,176 X_2 + 0,087 X_3 \dots\dots\dots (1)$$

1. Konstanta sebesar 1,094 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y_1 yang menunjukkan rata-rata kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya pada saat variabel bebas yaitu variabel kecerdasan emosional, disiplin, dan komunikasi sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X_1 sebesar 0,510 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Artinya jika variabel kecerdasan emosional (X_1) meningkat 1 satuan maka kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 0,510 dengan asumsi variabel disiplin dan komunikasi adalah tetap/konstan.
3. Koefisien jalur X_2 sebesar 0,176 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Artinya jika variabel disiplin meningkat 1 satuan maka kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 0,176 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan komunikasi adalah tetap/konstan.
4. Koefisien jalur X_3 sebesar 0,087 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan maka kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 0,087 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan disiplin adalah tetap/konstan.

Persamaan 2

$$Y_2 = 0,837 + 1,360 Y_1 \dots\dots\dots (2)$$

1. Konstanta sebesar 0,837 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y_2 yang menunjukkan rata-rata kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya pada saat variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, disiplin, komunikasi dan kepuasan sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X_1 sebesar 0,345 dengan signifikansi 0,064 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien jalur X_2 sebesar 0,081 dengan signifikansi 0,334 menunjukkan bahwa disiplin (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien jalur X_3 sebesar 0,123 dengan signifikansi 0,051 menunjukkan bahwa komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Koefisien jalur Y_1 sebesar 1,360 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kepuasan (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika variabel kepuasan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,360 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi adalah tetap/konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan

Hipotesis kesatu terbukti atau diterima kebenarannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan (Y_1) adalah sebesar 0,510 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel kecerdasan emosional berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kepuasan pegawai juga akan meningkat sebesar 0,510. Semakin baik penilaian responden terhadap kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai. Kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,587 jadi kontribusinya sebesar 58,7%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan pegawai adalah sebesar 0,766 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Wirawan (2017) yang menunjukkan kecerdasan emosional mempunyai efek positif dan signifikan pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan

Hipotesis kedua terbukti atau diterima kebenarannya bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel disiplin (X_2) terhadap kepuasan (Y_1) adalah sebesar 0,176 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel disiplin berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kepuasan pegawai juga akan meningkat sebesar 0,176. Semakin baik disiplin akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai. Kontribusi variabel disiplin terhadap kepuasan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,341 jadi kontribusinya sebesar 34,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel disiplin dengan kepuasan adalah sebesar 0,584 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel disiplin dengan kepuasan adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Karsini dkk. (2016) serta Afianto dan Utami (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan

Hipotesis ketiga terbukti atau diterima kebenarannya bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel komunikasi (X_3) terhadap kepuasan (Y_1) adalah sebesar 0,087 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel komunikasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kepuasan pegawai juga akan meningkat sebesar 0,087. Semakin baik penilaian pegawai terhadap variabel komunikasi akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai. Kontribusi variabel komunikasi terhadap kepuasan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,152 jadi kontribusinya sebesar 15,2%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel komunikasi dengan kepuasan adalah sebesar 0,390 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Afianto dan Utami (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Divisi Marketing PT. Victory Internasional Futures Kota Malang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat tidak terbukti atau tidak diterima kebenarannya bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,345 (Sig.= 0,841 → Tidak Signifikan). Artinya jika variabel kecerdasan emosional berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kinerja pegawai tidak akan meningkat karena pengaruhnya tidak signifikan. Kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,031 jadi kontribusinya sebesar 3,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,176 dengan signifikansi sebesar 0,064. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai adalah tidak erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD)Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Wirawan (2017) dan Setyaningrum dkk. (2016) yang menyimpulkan kecerdasan emosional mempunyai efek positif dan signifikan pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima tidak terbukti atau tidak diterima kebenarannya bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,081 (Sig.= 0,334 → Tidak Signifikan). Artinya jika variabel disiplin berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kinerja pegawai tidak akan secara otomatis mengalami peningkatan sebesar 0,081 karena pengaruhnya tidak

signifikan. Kontribusi variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,008 jadi kontribusinya sebesar 0,8%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel disiplin dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,092 dengan signifikansi sebesar 0,334. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai adalah sangat tidak erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara teori tidak sejalan dengan Hasibuan (2010:102) dan secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Karsini dkk. (2016) serta Afianto dan Utami (2017). Hasibuan (2010:102) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap instansi atau organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil yang dikerjakan (kinerja) suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tidak dilandasi kedisiplinan kerja. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Hasil penelitian Karsini dkk. (2016) serta Afianto dan Utami (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam tidak terbukti atau tidak diterima kebenarannya bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel komunikasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,123 (Sig.= 0,051 → Tidak Signifikan). Artinya jika variabel komunikasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kinerja pegawai tidak akan meningkat sebesar 0,123 karena pengaruhnya tidak signifikan. Kontribusi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,034 jadi kontribusinya sebesar 3,4%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel komunikasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,185 dengan signifikansi sebesar 0,051. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai adalah tidak erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Afianto dan Utami (2017) serta Ardiansyah (2016) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel kepuasan (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 1,360 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika kepuasan pegawai berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,360. Semakin baik penilaian responden terhadap kepuasan akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan pegawai. Kontribusi variabel kepuasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,180 jadi kontribusinya sebesar 18,0%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel kepuasan dengan kinerja pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, secara empiris mendukung hasil penelitian Karsini dkk. (2016), Wirawan (2017), serta Afianto dan Utami (2017).

KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, dimana semakin baik kecerdasan emosional maka kepuasan pegawai juga akan semakin tinggi. Hasil ini secara empiris mendukung hasil penelitian Wirawan (2017).
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, dimana semakin baik disiplin maka kepuasan pegawai juga akan semakin tinggi. Hasil ini secara empiris mendukung hasil penelitian Karsini dkk. (2016) serta Afianto dan Utami (2017).

3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, dimana semakin baik komunikasi maka kepuasan juga akan semakin tinggi. Hasil ini secara empiris mendukung hasil penelitian Afianto dan Utami (2017).
4. Kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Wirawan (2017) dan Setyaningrum dkk. (2016).
5. Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini secara teori tidak sejalan dengan Hasibuan (2010:102) dan secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Karsini dkk. (2016) serta Afianto dan Utami (2017).
6. Hasil studi menunjukkan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Afianto dan Utami (2017) serta Ardiansyah (2016).
7. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik kepuasan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hasil ini secara empiris mendukung hasil penelitian Karsini dkk. (2016), Wirawan (2017), serta Afianto dan Utami (2017).

SARAN

1. Kecerdasan emosional, disiplin, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai sehingga jika pihak BPKAD ingin meningkatkan kepuasan pegawai maka disarankan untuk mempertahankan atau lebih memperhatikan kecerdasan emosional, disiplin dan kegiatan komunikasi di BPKAD Provinsi Jawa Timur, misalnya dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pegawai, keharmonisan komunikasi antar pegawai dengan pimpinan, komunikasi sesama pegawai dan komunikasi dengan lingkungan sekitar.
2. Kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga jika BPKAD ingin meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan untuk lebih meningkatkan kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi pegawainya, dari yang sudah baik/tinggi atau menjadi lebih baik/tinggi lagi.
3. Kepuasan kerja merupakan variabel antara (intervening) yang sangat penting karena berperan memperkuat pengaruh kecerdasan emosional, disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan para pegawai untuk

meningkatkan kepuasan kerjanya, misalnya dengan mensyukuri gaji yang diterima setiap bulannya, merasa puas terhadap rekan kerja, pimpinan dan lingkungannya.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti yang lebih luas dan mendalam, misalnya dengan lebih memperluas obyek penelitian tidak hanya pada BPKAD Provinsi Jawa Timur tetapi pada Instansi Pemerintahan lainnya, serta menambah indikator pengukuran dari masing-masing variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Zifatama Publisher, 2010 ; 167-8.
- (2) Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013; 94-5.
- (3) Goleman, D., *Working With Emotional Intelligence: Mencapai Puncak Prestasi dengan Kecerdasan Emosional*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013; 4-5.
- (4) Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010; 89-90.
- (5) Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010; 102-34.
- (6) Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert, *Manajemen*, Jakarta : Prenhallindo, 2010; 139-41.
- (7) Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2010; 272-3.
- (8) Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2014; 223-4.
- (9) Wirawan, Putu Agus Erick Sastra, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali, *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2017; 3(1): 12-26.
- (10) Setyaningrum, Rani, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana, Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2016; 36(1) : 211-220.
- (11) Ardiansyah, Dimas Okta, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2016; 3(1) : 16-30.
- (12) Karsini, Patricia Dhiana Paramita, dan Maria Magdalena Minarsih, Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai DPKAD Kota Semarang, *Journal Of Management*, 2016; 2(2) : 1-12.
- (13) Afianto, Izaz Dany, dan Hamidah Nayati Utami, Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2017; 50(6) : 58-67.