

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset

Robertho Duran Situmorang, Thamrin Sihombing, Muhammad Raja Inal Siregar, Musjamiri, Wawan Samudra, Supriadi, Ismail Nasution*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹Robertho.DS@gmail.com, ²thamrin.Sh@gmail.com, ³MRaja.InalSiregar@gmail.com, ⁴musjamiri11@gmail.com,

⁵Wawan.samudra@gmail.com, ⁶adysupriadi@fe.uisu.ac.id, ⁷ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ⁷*ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompetensi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..

Kata Kunci: Kompetensi; Kecerdasan Emosional; Budaya Kerja; Kinerja

Abstract—Problem of this study what is influence of competency on performance. What is influence of emotional intelligence on performance. What is influence of job culture on performance. What is influence competency, emotional intelligence and job culture on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of competency on performance. Determine and analyze the effect of emotional intelligence on performance. Determine and analyze the effect of job culture on performance. Determine and analyze the effect of competency, emotional intelligence and job culture on performance. Sample in the study is 54 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate competency has a positive and significant effect on performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. Job culture has a positive and significant effect on performance. Competency, emotional intelligence and job culture has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Competency; Emotional Intelligence; Job Culture; Performance.

1. PENDAHULUAN

Salah satu SKPD di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah, memiliki tugas spesifik dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah. Secara umum tugas dari badan ini adalah membantu Bupati dengan fungsi : (a) perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah; (b) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah, (c) pelaksanaan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah, (d) menyiapkan bahan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, (e) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Pada prinsipnya pelaksanaan pekerjaan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam segala aspek merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pembangunan di wilayah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah pada khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya yang diarahkan untuk menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, mandiri dan bermartabat. Keberhasilan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh aparatur negara daerah yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya msing-masing, transparan, profesional dan akuntabel sesuai rencana strategis Kabupaten Tapanuli Tengah. Yang mana telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran, manfaat dan hasil. Guna mendukung terlaksananya fungsi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam menjalankan roda organisasinya, maka dinas memerlukan pegawai yang mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja, perilaku yang baik terhadap pelayanan kepada masyarakat dan instansi terkait.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja dinas, maka perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kinerja menurut (Kristanti Desi, SE. & Pangastuti Ria Lestari, SE., 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pegawai merupakan sumber daya yang penting, bervariasi, dan

terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh dinas sampai tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit. Selain dari pada itu bahwa pada masa sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat didalam membawa perubahan kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membuat tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu atau pegawai untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri. Banyak pegawai yang mengalami kesulitan karena kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Adanya perkembangan tersebut membuat pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan sekarang, akan tetapi dengan berubahnya pola tersebut jangan sampai menyebabkan konflik, walaupun konflik dapat menimbulkan kebaikan bagi organisasi tetapi juga bisa berdampak buruk bagi organisasi. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah budaya kerja. Menurut (Dr. Iis Marsithah, Dr. Amiruddin, Dr. Marwan Hamid, & Dr. Zahratul Idami, 2022), (Budi Hermawan, 2022), (Sri Gustina Pane dan Fatmawati, 2022)(Wasesa & Ashal, 2017)(Hasibuan, Safrida, Silangit, Lubis, & Hidayat, 2022), budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel tertentu. Dimana variabel yang diangkat akan dipengaruhi dengan timbulnya budaya kerja pada penelitian ini adalah kinerja. Suatu persepsi keseluruhan tersebut menjadi suatu budaya atau kepribadian dari sebuah organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang kuat. (Colquitt, LePine, & Wesson, 2020), hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, masih ada pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya, dan masih adanya pandangan yang berbeda dan meragukan para aparat dalam memberikan pelayanan publik. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya menyelenggarakan dan membentuk konsep kerja yang jelas.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kompetensi. Menurut (Handoko T, 2013) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. (Winata, 2022), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. Artinya kompetensi pegawai menstimulir optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja. Dari pengamatan yang penulis lakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa jarang nya pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensinya baik itu di daerah maupun diluar daerah.

Selain budaya kerja dan kompetensi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, maka faktor kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyaningrum, Utami, & Ruhana, 2016) dan (Astuti, 2021) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh (Bairizki et al., 2022), (Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah - Rajawali Pers, 2021), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya riset gap, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. METODE PENELITIAN

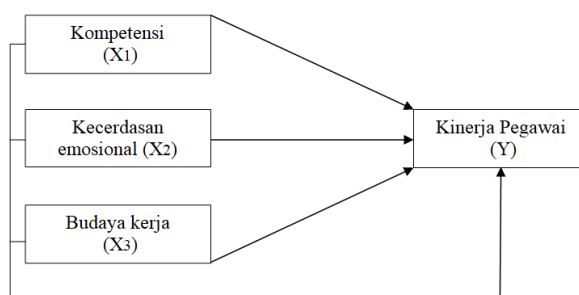
2.1 Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompetensi dan kinerja yang

tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Marliana Budhiningtias Winanti. Hasil penelitiannya tentang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Sumatra Utara. Artinya kompetensi pegawai menstimulir optimasi pembentukan kinerja pegawai dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Budaya kerja merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel tertentu. Dimana variabel yang diangkat akan dipengaruhi dengan timbulnya budaya kerja pada penelitian ini adalah kinerja. Suatu persepsi keseluruhan tersebut menjadi suatu budaya atau kepribadian dari sebuah organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang kuat. Ira Puspita Sari, hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. BII Cabang Sumatra Utara

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zohar, Marshall, Astuti, Burhani, & Baiquni, 2007) dan (Astuti, 2021) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh (Wijaya, 2017), (Yuwono, 2021) dan (Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah - Rajawali Pers, 2021) kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- c. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- d. Kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan alamat di Jalan Dr. F.L. Tobing No. 18 Pandan. Telp. 0631-371417. Penelitian dimulai pada bulan Maret 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Juni 2022, dengan rencana kegiatan setiap minggu. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan variabel yang diteliti kompetensi (X1) kecerdasan emosional (X2), budaya kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y).

2.4 Populasi dan Sampel

2.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 54 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Badan, Sekretaris Dinas, dan peneliti.

2.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel,

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 54 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 1. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Pendapatan	12
3	Bidang Anggaran	6
4	Bidang Perbendaharaan	11
5	Bidang Akuntansi	9
6	Bidang Aset	7
	Total	54

2.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Kristanti Desi, SE. & Pangastuti Ria Lestari, SE., 2019)	Variabel terikat	1) Kualitas kerja 2) Kemampuan kerja 3) Kuantitas kerja 4) Kerjasama 5) Waktu	Skala Ordinal
2.	Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Hasibuan, Malayu, 2013)	Variabel bebas	1) Mau Menerima arahan Pimpinan 2) Perilaku Pada waktu Bekerja 3) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan 4) Kerjasama Dengan Rekan Kerja 5) Sikap Terhadap Pekerjaan	Skala Ordinal
3.	Kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integrative, yang menggabungkan resources (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif (Cris, 2017)	Variabel bebas	1) Tingkat pendidikan 2) Tugas pokok 3) Pendidikan dan latihan 4) Diklat 5) Kerjasama 6) Ketrampilan	Skala Ordinal
4.	Kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi dan mengatur emosi seseorang secara teratur (Stephen, 2015)	Variabel bebas	1) Kesadaran diri 2) Pengaturan diri 3) Motivasi 4) Mengenali emosi orang lain 5) Ketrampilan social (Stephen & Judge, 2015)	Skala Ordinal

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus koefisien korelasi (r) :

$$r = \frac{n(\sum X) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \tag{2}$$

2.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) (C., 2013).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan

2.6.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (C., 2013). Selain menggunakan bantuan SPSS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right) \text{ dan } \sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \tag{3}$$

2.6.4 Uji Hipotesis

(Dr. Sigit Hermawan & Amirullah, 2021) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians populasi tidak diketahui, maka varians dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya. Kriteria penggunaan uji t

Jika |t hit| < |t tabel|, maka terima H0 atau tolak Ha

Jika |t hit| ≥ |t tabel|, maka tolak H0 atau terima Ha

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 54 responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

3.1.1 Skor Angket Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Kompetensi

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		B		C		D		E		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	20.4	30	55.6	8	14.8	5	9.3	0	00.0	54	100.0
2.	14	25.9	27	50.0	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0
3.	13	24.1	28	51.9	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0

NO	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
	A		B		C		D		E			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4.	17	31.5	21	38.9	12	22.2	4	7.4	0	00.0	54	100.0
5.	15	27.8	25	46.3	7	13.0	7	13.0	0	00.0	54	100.0
6.	18	33.3	21	38.9	10	18.5	5	9.3	0	00.0	54	100.0
7.	15	27.8	32	59.3	5	9.3	2	3.7	0	00.0	54	100.0
8.	9	16.7	36	66.7	6	11.1	3	5.6	0	00.0	54	100.0
9.	8	14.8	33	61.1	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0
10.	12	22.2	31	57.4	9	16.7	2	3.7	0	00.0	54	100.0

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa responden pertanyaan pertama menunjukkan pegawai akan terus belajar untuk guna meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (20.4%), setuju 30 orang (55.6%), kurang setuju 8 orang (14.8%) dan tidak setuju 5 orang (9.3%).

3.1.2Skor angket Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Kecerdasan emisonal

NO	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
	A		B		C		D		E			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	9	16.7	31	57.4	7	13.0	7	13.0	0	00.0	54	100.0
2.	14	25.9	21	38.9	12	22.2	7	13.0	0	00.0	54	100.0
3.	11	20.4	31	57.4	10	18.5	2	3.7	0	00.0	54	100.0
4.	14	25.9	30	55.6	8	14.8	2	3.7	0	00.0	54	100.0
5.	11	20.4	30	55.6	8	14.8	5	9.3	0	00.0	54	100.0
6.	13	24.1	24	44.4	13	24.1	4	7.4	0	00.0	54	100.0
7.	15	27.8	28	51.9	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0
8.	15	27.8	27	50.0	7	13.0	5	9.3	0	00.0	54	100.0
9.	15	27.8	24	44.4	15	27.8	0	00.0	0	00.0	54	100.0
10.	9	16.7	33	61.1	9	16.7	3	5.6	0	00.0	54	100.0

Dari tabel 4 dapat dijelsakan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama yaitu Saya dapat mengenali atau mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (16.7%), setuju 31 orang (57.4%), kurang setuju 7 orang (13.0%) dan tidak setuju 7 orang (13.0%).

3.1.3Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Budaya Kerja

NO	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
	A		B		C		D		E			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	27.8	22	40.7	13	24.1	4	7.4	0	00.0	54	100.0
2.	9	16.7	31	57.4	7	13.0	7	13.0	0	00.0	54	100.0
3.	10	18.5	28	51.9	10	18.5	6	11.1	0	00.0	54	100.0
4.	15	27.8	23	42.6	10	18.5	6	11.1	0	00.0	54	100.0
5.	14	25.9	30	55.6	8	14.8	2	3.7	0	00.0	54	100.0
6.	14	25.9	27	50.0	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
7.	13	24.1	26	48.1	7	13.0	8	14.8	0	00.0	54	100.0
8.	11	20.4	21	38.9	12	22.2	10	18.5	0	00.0	54	100.0
9.	14	25.9	27	50.0	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
10.	16	29.6	25	46.3	6	11.1	7	13.0	0	00.0	54	100.0

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama dimana pegawai memahami visi dan misi dari dinas. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27.8%), setuju 22 orang (40.7%), kurang setuju 13 orang (24.1%) dan tidak setuju 4 orang (7.4%).

3.1.4Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai

NO	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
	A		B		C		D		E			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	13	24.1	24	44.4	13	24.1	4	7.4	0	00.0	54	100.0

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		B		C		D		E		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2.	15	27.8	28	51.9	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0
3.	14	25.9	27	50.0	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
4.	12	22.2	29	53.7	8	14.8	5	9.3	0	00.0	54	100.0
5.	14	25.9	21	38.9	12	22.2	7	13.0	0	00.0	54	100.0
6.	10	18.5	37	68.5	4	7.4	3	5.6	0	00.0	54	100.0
7.	9	16.7	33	61.1	9	16.7	3	5.6	0	00.0	54	100.0
8.	15	27.8	23	42.6	10	18.5	6	11.1	0	00.0	54	100.0
9.	15	27.8	26	48.1	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0
10.	12	22.2	33	61.1	5	9.3	4	7.4	0	00.0	54	100.0

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama dengan hasil kerja dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (24.1%), setuju 24 orang (44.4%), kurang setuju 13 orang (24.1%) dan tidak setuju 4 orang (7.4%).

3.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0,5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0.657	0.917
	X _{1.2}	0.790	0.910
	X _{1.3}	0.656	0.918
	X _{1.4}	0.691	0.915
	X _{1.5}	0.752	0.912
	X _{1.6}	0.832	0.907
	X _{1.7}	0.612	0.919
	X _{1.8}	0.775	0.911
	X _{1.9}	0.674	0.916
	X _{1.10}	0.647	0.918

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa untuk indicator atau angket variabel kompetensi menunjukkan nilai total correlation > 0,5. Sehingga angket dari variabel kompetensi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kompetensi menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden kompetensi dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kompetensi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0,5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Kecerdasan Emosional (X ₂)	X _{2.1}	0.673	0.905
	X _{2.2}	0.621	0.908
	X _{2.3}	0.714	0.902
	X _{2.4}	0.691	0.904
	X _{2.5}	0.524	0.914
	X _{2.6}	0.644	0.907
	X _{2.7}	0.651	0.906
	X _{2.8}	0.727	0.902
	X _{2.9}	0.753	0.900
	X _{2.10}	0.837	0.894

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa untuk indicator atau angket variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai total correlation > 0,5. Sehingga angket dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kecerdasan emosional menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kecerdasan emosional dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0,5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Budaya Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.802	0.919
	X _{3.2}	0.705	0.924
	X _{3.3}	0.674	0.926

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0,5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
	X _{3.4}	0.700	0.925
	X _{3.5}	0.736	0.923
	X _{3.6}	0.805	0.919
	X _{3.7}	0.796	0.919
	X _{3.8}	0.746	0.923
	X _{3.9}	0.660	0.926
	X _{3.10}	0.668	0.926

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa untuk indikator/angket variabel budaya kerja menunjukkan nilai total correlation > 0,5. Sehingga angket dari variabel budaya kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel budaya kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel budaya kerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel budaya kerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

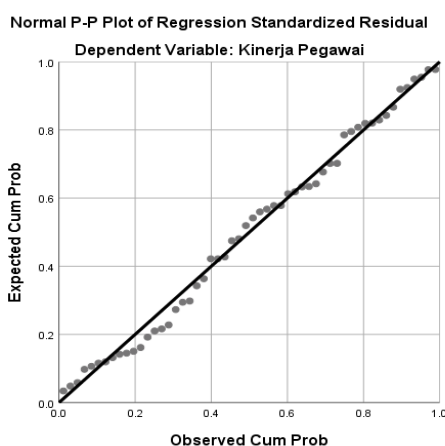
Tabel 10. Hasil Uji validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0.5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.654	0.940
	Y ₂	0.819	0.930
	Y ₃	0.873	0.928
	Y ₄	0.850	0.928
	Y ₅	0.708	0.936
	Y ₆	0.836	0.929
	Y ₇	0.662	0.937
	Y ₈	0.736	0.934
	Y ₉	0.639	0.939
	Y ₁₀	0.830	0.929

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa untuk indikator/angket variabel kinerja menunjukkan nilai total correlation > 0,5. Sehingga angket dari variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kinerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Tabel 11. Uji Normalitas menggunakan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66742673
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075

Unstandardized Residual	
	Negative
Test Statistic	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 11 terlihat bahwa nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0.378	2.648
Kecerdasan Emosional	0.325	3.077
Budaya Kerja	0.301	3.320

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 12 sebesar 2.648, 3.077, 3.320 dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0.378, 0.325, 0.301 dimana nilai Tolerance dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 1 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Tabel 13. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.830	1.717	2.220

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.599	2.317		1.553	.127
Kompetensi	.348	.077	.416	4.511	.000
Kecerdasan Emosional	.338	.103	.328	3.299	.002
Budaya Kerja	.224	.091	.255	2.472	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 14 bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.599 + 0.348X_1 + 0.338X_2 + 0.224X_3$$

(4)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3.599, hal ini menyatakan bahwa jika faktor kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja diabaikan maka nilai kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 3.599. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0.348, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 3.48%. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.338, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 3.38%. Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja sebesar 0.224, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya kerja maka kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah akan meningkat sebesar 2.24%.

3.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 15. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.599	2.317		1.553	.127
Kompetensi	.348	.077	.416	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 15 diperoleh nilai thitung sebesar 4.511. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($4.511 > 2.006$) dan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.416 atau 41.60%.

3.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 16. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.599	2.317		1.553	.127
Kecerdasan Emosional	.338	.103	.328	3.299	.002

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 16 diperoleh nilai thitung sebesar 3.299. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($3.299 > 2.006$) dan nilai signifikasi $0.002 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.328 atau 32.80%.

3.4.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 17. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.599	2.317		1.553	.127
Budaya Kerja	.224	.091	.255	2.472	.017

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 17, diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.472. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($2.472 > 2.006$) dan nilai signifikasi $0.017 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.255 atau 25.50%.

3.4.5 Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 18. Model Summary^b Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.830	1.717

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 18 diperoleh nilai RSquare (R²) adalah 0.840. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 84% sedangkan sisanya sebesar 16% (100% - 84%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja sebesar 84%, sedangkan sisanya sebesar 16% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 19. Anova^a Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.403	3	257.134	87.249	.000 ^b
	Residual	147.357	50	2.947		
	Total	918.759	53			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 19 diperoleh nilai Fhitung sebesar 87.249. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel - 4 atau 54 – 4 = 50. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.79. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika Fhitung > Ftabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (87.249 > 2.79) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

REFERENCES

- Astuti, I. Y. (2021). *KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN*. Penerbit NEM.
- Bairizki, A., Ahmadi, L. P., K, R. A. S., Tabun, M. A., Syakbani, B., & Sudarni, A. A. C. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi.
- Budi Hermawan, dkk. (2022). *Tantangan Penguatan SDM Pariwisata di Era Adaptasi Kebiasaan Baru*. Penerbit NEM.
- C., W. F. (2013). *Meningkatkan Kinerja Melalui iEvaluasi And Coaching Medical Reps*.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Cris, K. (2017). *EXCELLENT LEADERSHIP*. Yogyakarta: Republika Penerbit.
- Dr. Iis Marsitah, S. P. I., Dr. Amiruddin, M. P., Dr. Marwan Hamid, M. P., & Dr. Zahratul Idami, S. H. M. H. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. umsu press.
- Dr. Sigit Hermawan, S. E. M. S., & Amirullah, S. E. M. M. (2021). *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Handoko T, H. (2013). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, D. P. A., Safrida, Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 52–55. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.35>
- Kristanti Desi, SE., M., & Pangastuti Ria Lestari, SE., M. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Yogyakarta.
- Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah - Rajawali Pers*. (2021). PT. RajaGrafindo Persada.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>

- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta: Angkasa.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Wasesa, S., & Ashal, F. F. (2017). Pengaruh Locus of Control, Employee Relations Dan Unsur Religi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cfbc Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 235–259.
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yuwono, T. (2021). *KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI-NILAI*. Penerbit NEM.
- Zohar, D., Marshall, I., Astuti, R., Burhani, A. N., & Baiquni, A. (2007). *SQ - Kecerdasan Spiritual*. Mizan Pustaka.