

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN BANTUL**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:
Badruzzaman Al Fauzi
NIM. 11240119

Pembimbing:
Dra. Siti Fatimah, M. Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 38 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Badruzzaman Al Fauzi
NIM/Jurusan : 11240119/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 30 Desember 2015
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)


dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

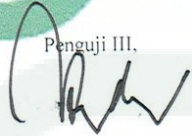
Ketua Sidang/Penguji I,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP.19690401 199403 2 002

Penguji II,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP.19720719 200003 1 002

Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP.19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 6 Januari 2016

Dekan,




Dr. Nurjanah, M.Si.
NIP.196008101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalammu 'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Badruzzaman Al Fauzi
Nim : 11240119
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Demikian ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 21 Desember 2015

Mengetahui,



Dekan Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Bosvid Ridla, M.Si
NIP. 196701041993031003

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M. Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Badruzzaman Al Fauzi
Nim : 11240119
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 21 Desember 2015

Yang menyatakan


Badruzzaman Al Fauzi
11240119

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

“Bekerjalah untuk duniamu seolah - olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”.

(Fatwa Sahabat Abdullah bin Umar)¹

قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا
أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
(سورة المائدة : 1..)

Katakanlah: “Tidak sama yang buruk dengan yang baik, meskipun banyaknya yang buruk itu menarik hatimu, maka bertakwalah kepada Allah hai orang-orang yang berakal, agar kamu mendapat keberuntungan”

(Q.S. al-Maidah : 100)²

¹ <http://nasimfauzi.blogspot.co.id/> diakses hari Selasa 5 Januari 2016 pukul 10:20

² Al-Quran, 5 : 100. Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta : Tim Penerbit, 1990) hlm. 179

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”** telah diselesaikan oleh Peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Machasin, MA, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Siti Fatimah M.Pd., sebagai dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan motivasi dan bimbingan.

6. Bapak Wahib Jamil, selaku kepala sub bagian tata usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang telah memberikan izin penelitian.
7. Ibu Puji Saparini, selaku Humas Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang telah membantu proses penelitian di lokasi.
8. Ibu Hj. Tejawati SH., selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah. Terima kasih untuk bantuan dalam mengurus segala keperluan skripsi.
9. Ibu Maryani dan Bapak Ismail sebagai orang tua yang sangat-sangat berpengaruh dalam segala hal dari lahir sampai sekarang.
10. Mas Lutfi dan Mbak Nida sebagai kakak yang ikut membantu dalam berbagai hal.
11. Sohirin, Atong, Noval, Dica, Ragil, Lutfi, Edy sebagai teman seperjuangan saya dalam belajar, terimakasih atas kerjasamanya.
12. Teman-teman jurusan Manajemen Dakwah kelas D dan juga angkatan 2011, terima kasih untuk dukungan dan semangatnya
13. Teman-teman KKN 83' 2014 Rizky, Jess, Otong, Bay, Odong, Re, Dita, Alvi yang ikut serta membantu dan memberi motivasi dalam penyelesaian tugas akhir
14. Para tentor Rumah Belajar Adzki'a' yang selalu memberi dukungan dan motivasi
15. Kepada crew Gembiraloka Zoo yang ikut serta memberi dukungan dan motivasi

16. Kepada crew Power Rangers (Narzo, Ropek, Irkham, Surur, Bisri) yang senantiasanya menjadi wadah dalam keadaan susah dan senang
17. Kepada crew Profit Fotocopy yang senantiasanya membantu dan memberi kemudahan melancarkan penyelesaian tugas akhir.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, besar harapan penulis untuk mendapat hasil yang mendekati sempurna, untuk itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, pembaca, maupun peneliti.

Yogyakarta, 21 Desember 2015

Penulis,



Badruzzaman Al Fauzi

11240119

ABSTRAK

Badruzzaman Al Fauzi. Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Berkembangnya sistem dunia kerja menjadikan alasan dari berbagai lembaga sebagai pedoman untuk lebih berinovatif lagi. Kompensasi sebagai dasar manusia dalam mencukupi kebutuhannya dan kecerdasan emosional sebagai bentuk karakter pribadi pegawai dalam merangsang sebuah kinerja pada lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*, dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 21.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,248 artinya 24,8% kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosio kultural. Selanjutnya hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi ($0,000 < 0,05$) dan kecerdasan emosional ($0,000 < 0,05$), artinya kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Keyword : Kompensasi, Kecerdasan emosional, dan Kinerja

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا ب ت ث ج	Alif ba' ta' sa' jim	Tidak dilambangkan b t š j	Tidak dilambangkan Be Te Es (dengan titik diatas) Je
ح خ د ذ ر	ha' kha' dal zal ra'	ḥ kh d ž r	Ha (dengan titik di bawah) Ka dan Ha De Zet (dengan titik di atas) Er
ز س ش ص ض	zai sin syin sad dad	z s sy š ḍ	Zet Es Es dan Ye Es (dengan titik di bawah) De (dengan titik dibawah)
ط ظ ع غ ف	Ta za 'ain gain fa'	ṭ ẓ ' g f	Te (dengan titik dibawah) Zet (dengan titik dibawah) Koma terbalik diatas Ge Ef
ق ك ل م ن	qaf kaf lam mim nun	q k l m n	Qi Ka El Em En

و	wawu	w	We
ه	ha'	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal (*monoftong*) dan vokal rangkap (*diftong*). Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, yaitu *fathah* (—) untuk vokal *a*, *kasroh* (—) untuk vokal *i*, dan *dandhummah* (—) untuk vokal *u*. Vokal rangkap bahasa Arab lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf yaitu *au* yaitu harakat *a* (*fathah*) diikuti *wawu* (و) *sukun* (mati), dan *ai* yaitu harakat *a* (*fathah*) diiringi huruf *ya'* (ي) *sukun* (mati).

Contoh vokal tunggal : كَسْرَ ditulis kasara

جَعَلَ ditulis ja'ala

Contoh vokal rangkap :

- a. Fathah + yā' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai (أَي).

Contoh: كَيْفَ ditulis kaifa

- b. Fathah + wāwu mati ditulis au (او).

Contoh: هَوْلَ ditulis haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang di dalam bahasa Arab dilambangkan dengan harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda. Vokal panjang ditulis, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...َ	Fathah dan alif	Â	a dengan garis di atas
َ ي...	Atau fathah dan ya		
ي...ِ	Kasrah dan ya	Î	i dengan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	Û	u dengan garis di atas

Contoh : قَالَ ditulis qâla

قِيلَ ditulis qîla

يَقُولُ ditulis yaqûlu

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu : ta' marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta' marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah.

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rauḍah al-atfāl*

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rauḍatul atfāl*

5. Syaddah

Syaddah/ tasydid dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan tanda tasydid, dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf yang diberi tanda syaddah.

Jika huruf **ح** ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah **حِي**, maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh : رَبَّنَا ditulis rabbanâ

الْحَدُّ ditulis al-ḥaddu

6. Kata Sandang Alif + Lam (ال)

Transliterasi kata sandang dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Kata sandang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu atau huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya.

Contoh : الرَّجُلُ ditulis ar-rajulu

الشَّمْسُ ditulis as-syamsu

- b. Kata sandang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditulis *al-*.

Contoh : الْمَلِكُ ditulis al-Maliku

الْقَلَمُ ditulis al-qalamu

7. Hamzah

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir kata, maka ditulis dengan tanda apostrof (').

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara, bisa terpisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh :

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Ditulis: Wa innallâha lahuwa khair al-râziqîn atau

Wa innallâha lahuwa khairurrâziqîn

9. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem huruf Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf kapital tetap digunakan. Penggunaan huruf kapital sesuai dengan EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk penulisan huruf awal, nama diri, dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf / harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : البُخَارِيّ ditulis al-Bukhârî

البَيْهَقِيّ ditulis al-Baihaqî

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSTUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	5
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Tinjauan Pustaka	10
G. Kerangka Teori.....	13
H. Hipotesis Penelitian.....	28

I. Sistematika Pembahasan	30
BAB II: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Sifat Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
D. Data dan Sumber Data	33
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Instrumen Penelitian	39
H. Skala Pengukuran	41
I. Periode Penelitian.....	42
J. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
K. Metode Analisis Data	44
BAB III: GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA BANTUL	
A. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kabupaten Bantul....	48
B. Pembentukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul	51
C. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Bantul	52
D. Tugas dan Wewenang Kantor Kemenag Bantul.....	52
E. Struktur Organisasi Kantor Kemenag Bantul.....	54
F. Diskripsi Tata Kerja Kantor Kemenag Bantul	54
G. Daftar Remunerasi Pegawai Kementerian Agama Terbaru	59

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Deskriptif Responden	61
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
C. Hasil Uji Analisis Data.....	76
D. Hasil Uji Hipotesis	80
E. Pembahasan	84

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	----

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi	39
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional	40
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 2.4 Periode Penelitian	42
Tabel 3.1 Daftar Remunerasi Pegawai Kementerian Agama.....	60
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi	65
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional.....	68
Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.11 Hasil Pre Test Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4.12 Hasil Pre Test Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	72
Tabel 4.13 Hasil Pre Test Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	75

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji T)	81
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Variabel Independen Dengan Variabel Dependen	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Bantul.....	54
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” pembahasan judul tersebut akan penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada dari sesuatu, baik orang ataupun benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan.³ Selanjutnya menurut ilmu statistik adalah hubungan antara dua variabel.⁴

Jadi, pengaruh merupakan suatu daya yang dapat mempengaruhi atau membentuk sesuatu untuk menemukan suatu hubungan. Jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dari dua atau lebih variabel. Pada kali ini pemberian kompensasi dan juga kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1031

⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), hlm. 20.

2. Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.⁵

Terkait pada bahasan tentang pengertian kompensasi Werther and Davis dalam kutipan Khadarisman mengemukakan bahwa kompensasi di sini adalah apa yang seorang pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.⁶

Kompensasi berdasarkan kutipan di atas adalah bentuk timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja, dengan dasar pekerja telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pencapaiannya yang ditentukan pemberi kerja sehingga pekerja memperoleh hasil yang sepadan berupa upah maupun imbalan tersebut.

3. Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman mengartikan kecerdasan emosi atau *intelegence emotional* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gajah Mada University Press, 1996), hlm. 315

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 1-2

mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.⁷ Menurut Robert K. Cooper, yang dikutip oleh Ary Ginanjar, hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang paling dalam, mengubahnya dari sesuatu yang kita pikirkan menjadi menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati tahu, hal – hal yang tidak, tidak dapat, diketahui oleh pikiran. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita belajar, menciptakan kerjasama, memimpin, dan melayani.⁸

Jadi menurut beberapa pendapat di atas yang dimaksud kecerdasan emosional adalah sesuatu yang ada dan mendasar pada dalam diri seseorang yang diungkapkan dalam bentuk perlakuan untuk menandakan sifat karakter seseorang bilamana seseorang tersebut mampu menggunakannya sebagai kekuatan melakukan suatu hal atau kegiatan.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Lijan Poltak kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja pegawai ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁹

⁷ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 512

⁸ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan ESQ, Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta : Arga, 2001) hlm. Xliv

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Jakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 5

Kinerja haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tidaklah yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak dimaksimalkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia.¹⁰

Berdasarkan ungkapan tersebut penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan oleh beberapa pegawai dalam memenuhi kebutuhan lembaga dengan mengedepankan unsur atau nilai-nilai yang di usung lembaga agar pegawai dan lembaga mampu mencapai hasil yang maksimal dan terencana sesuai perkembangannya.¹¹

5. Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Kantor Kementerian Agama ini terletak di kawasan kantor-kantor dinas lainnya yang berada di jantung kota Bantul. Kementerian adalah kantor pelayanan umum kepada masyarakat tepatnya untuk masyarakat Bantul sendiri. Kantor wilayah ini memiliki beberapa divisi atau pembagian diskripsi pada bidang masing-masing. Mulai dari Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Penyelenggara Haji Dan Umrah, dan masih banyak lagi yang akan peneliti kaji nantinya.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 10

¹¹ <http://bantul.kemenag.go.id/kemenag/> diakses pada hari Rabu 28 Oktober 2015 pukul 14:20

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, maka disusun judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui lebih dalam tentang hubungan kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Bantul. Dimana hasil penelitian ini diharapkan mampu mendongkrak kinerja pegawai, setelah mengetahui sebab akibat yang ditimbulkan berdasarkan kompensasi yang diberikan dari Kantor Kemenag dan juga karakter pribadi pegawai yang didasarkan pada kecerdasan emosionalnya.

B. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.¹²

Membantu pegawai untuk mencapai tujuan karier merupakan kewajiban perusahaan, meskipun sesungguhnya tanggung jawab pencapaian karier menjadi tanggung jawab individu. Sebab, bilamana pegawai dapat mencapai tujuan kariernya, berarti perusahaan juga membantu pegawai untuk meningkatkan

¹² Marioshot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta : PT. Grasindo, 2002), hlm.194

kompetensinya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kompetensi organisasi.¹³

Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, hak dan kewajiban terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi para pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada lembaga.¹⁴

Jakarta (Inmas), Pegawai Kementerian Agama penambahan anggaran dalam APBN-P 2015, dialokasikan anggaran tunjangan kinerja (remunerasi) Rp 2,8 triliun. “Penambahan anggaran ini dipakai untuk program kartu Indonesia pintar dan tunjangan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja ini saya harap diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai,” kata Lukman.¹⁵ Ketika pegawai telah terbiasa dengan kinerjanya yang terarah, maka perlu ada kondisi yang mampu mempertahankan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, demikian penjelasan Hilda, aparatur pada Subbag Tata Usaha.¹⁶

Selain pada kompensasi hal yang menjadi tumpuan lainnya adalah tentang *intelligence emotional* (kecerdasan emosional). Kekurangan dalam kecerdasan emosional tampaknya sangat hampir pasti mengundang kegagalan,

¹³ *Ibid.*, hlm 218

¹⁴ Mulyadi,. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal Economicus*, vol 5 : 1 (Jakarta: Maret, 2012), hlm. 30

¹⁵ <http://kalteng.kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=238757>, diakses hari Rabu 28 Oktober 2015 pukul 14:32

¹⁶ <http://bdksurabaya.kemenag.go.id/index.php/berita/57-berita/289-tunjangan-kinerja,-pemecut-kinerja-dan-kedisiplinan-aparatur.html>, diakses hari Rabu 28 Oktober 2015 pukul 14:43

padahal di negara-negara maju dan berkembang beberapa tahun terakhir mengalami laju perubahan yang luar biasa besar seperti hiper-inflasi, gejolak politik, dan ekonomi. Seperti yang di ungkapkan oleh Kevin Murray, Direktur Komunikasi di Brititish Airways “perusahaan yang harus menghadapi perubahan paling besar adalah yang paling memerlukan kecerdasan emosi”.¹⁷

Penelitian Daniel Goleman menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ini adalah kemampuan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini yaitu sekitar 75-96 persen. Sedangkan peran IQ atau keterampilan kognitif dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosi dalam menentukan peraih prestasi puncak dalam pekerjaan, yaitu sekitar 4-25 persen.¹⁸

Kemenag Bantul mengutip Menteri Agama pada blognya yaitu “Jadilah *khadimul ummah* (pelayan umat,) yang amanah. Jujur dan bertanggung jawab dalam kerja serta profesional mencapai kinerja,” kata Menag Lukman, di sela kunjungan kerjanya di Mataram, Nusa Tenggara Barat, Senin siang (30/11). Menag mengingatkan, kata ‘agama’ dalam Kementerian Agama memberikan penekanan tersendiri tentang pentingnya implementasi nilai-nilai keagamaan dalam perilaku aparatur. Selaku pendidik, misalnya, guru binaan Kementerian Agama harus mampu menjadi teladan bagi anak didiknya.¹⁹

¹⁷ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 66

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 67

¹⁹ <http://bantul.kemenag.go.id/kemenag/daftar-berita-2/246-peringatan-hut-korpri.html> diakses hari selasa tanggal 5 Januari pukul 07:14

Beberapa ulasan menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau lembaga pada intinya sumber daya manusianya lah yang terpenting. Atas dasar tersebut penulis akan melakukan penelitian terkait dengan sumber daya manusia yaitu tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kompensasi sebagaimana dijelaskan diatas. Adanya berbagai faktor tersebut tentunya akan mempengaruhi semua lembaga, salah satunya Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Pada kantor Kemenag tersebut banyak sekali pembagian divisi kerja banyak pula sumber daya manusia yang terlibat. Oleh karena itu akan ada banyak faktor yang mempengaruhi dari pegawai tersebut, dan peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang telah penulis sertakan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?

3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris tentang ada dan tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
2. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris tentang ada dan tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
3. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris tentang ada dan tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama pada kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, penulis membedakan antara manfaat secara teoritik dan manfaat secara praktis lebih jelasnya bisa dilihat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar daya/pengaruh dari variabel tersebut, jadi bermanfaat sebagai referensi atau

juga bisa menjadi rujukan. Penelitian ini mengacu pada sumber daya manusia sehingga mampu menjadi acuan bagaimana sistem kinerja, reaksi, dampak, dll pada lembaga/organisasi apabila dipengaruhi oleh kompensasi dan kecerdasan emosionalnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai kritik dan saran untuk lembaga / organisasi yang mempunyai pegawai dan menjalankan visi misi. Sehingga dalam hal mengambil keputusan pihak – pihak terkait seperti pegawai dan lembaga mampu menerima untuk saling bekerja sama mencapai tujuan.

F. Kajian Pustaka

Pada pembuatan tugas akhir ini penulis juga mencantumkan beberapa karya tulis yang menurut penulis bisa menjadi pandangan dan pedoman tugas akhir. Dan berikut ini adalah beberapa rujukannya :

Skripsi Nur Ahta, Fakultas Dakwah jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, dengan judul “Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama”. Di tulis pada tahun 2013 dengan hasil penelitian diperoleh ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta.²⁰

²⁰ Nur Ahta, *Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2013)

Jurnal Psikologi Meta Nurida DS, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma dengan judul jurnalnya “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan”. Ditulis pada bulan Februari 2012 dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki subjek, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki subjek maka akan semakin rendah pula kinerja pegawainya.²¹

Skripsi Heru Setiyono Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).” Ditulis pada tahun 2012 dengan hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Kedua Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.²²

Tesis Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin Universitas Diponegoro dengan judulnya, “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan

²¹Meta Nurida, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selata..* Jurnal (Jakarta : Universitas Gunadarma, 2012)

²² Heru Setiyono, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen).* Skripsi (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang)”. Ditulis pada tahun 2006 dengan hasil Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.²³

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diketahui beberapa kemiripan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Adapun kemiripan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama membahas mengenai kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan yang menarik menurut peneliti, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti akan melakukan penelitian kepada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Bantul. Sehingga penulis akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

²³ Laras Tris Ambar, *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang)*, Tesis (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006)

G. Kerangka Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora yang dikutip oleh Khadarisman mengemukakan bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.²⁴ Pemberian kompensasi adalah atas dasar keseimbangan dari para sumber daya manusianya dan perusahaan atau organisasi yang akan dicapai visi dan misi tersebut. Sebagaimana atas dasar pengertian tersebut, pihak *pertama* adalah para pegawai yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang dinamakan bekerja. Sedang pihak *kedua* adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan pihak pertama.²⁵

Dari sisi lain juga terlihat bahwa pekerjaan yang dilaksanakan tersebut harus yang relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Atas dasar uraian tersebut, sebagai pembanding berikut dikemukakan pendapat Werther dan Davis yaitu “*compensation is what employee receive in exchange of their work.*”

²⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, hlm. 10

²⁵ *Ibid.*, hlm. 11

Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation.” Maksud dari pengemukaan tersebut adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan pun ada bermacam jenisnya mulai dari yang berwujud uang dan tidak berwujud uang.²⁶

b. Bentuk - bentuk Kompensasi

Kompensasi tergolong atas kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Dessler kompensasi langsung adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus.²⁷ Dan kompensasi tidak langsung adalah Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan, pembagian ini meliputi tunjangan kesehatan, hari raya, dan kesejahteraan karyawan.²⁸

Berdasarkan pengamatan sebelumnya yang penulis lakukan pada lembaga, pada teori Dessler ini mendapat kritikan oleh kepala Sub. Bag. Kemenag Bantul. Maka tidak semua bisa digunakan untuk landasan penelitian pada lembaga yang penulis teliti, tetapi ada 3 instrumen yaitu:

²⁶ *Ibid.*, hlm 12

²⁷ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), hlm. 89

²⁸ *Ibid.*, hlm. 85

1) Gaji

Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pem-bayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran berdasar-kan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagai-nya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja.²⁹ Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.³⁰

2) Insentif

Insentif finansial adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat kinerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Juga diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi yang pernah dicapai.³¹ Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian

²⁹ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 89

³⁰ <http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05610047>, diakses hari Senin 6 Juli 2015 pukul 13:35

³¹ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 90

bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.³²

3) Tunjangan

Menurut Dessler tunjangan karyawan dalam program kesejahteraan karyawan akan menghasilkan nilai yang bermacam-macam.³³ selanjutnya Simamora menambahkan tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:³⁴

- a) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.
- c) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya

³² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 360

³³ Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. (Jakarta: Indeks, 2005) hlm. 167

³⁴ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1995), hlm. 541

kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

c. **Faktor Kompensasi yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sjafrri Mangkuprawira kompensasi terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja, yaitu sebagai berikut :³⁵

1) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, dan lain-lain.

2) Memperoleh personil yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

3) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan bisa keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

4) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai, seperti halnya tunjangan kinerja.

³⁵ Sjafrri Mangkuprawira.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 198

5) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM.

2. Kecerdasan Emosional

a) Pengertian

Kecerdasan emosi atau *intelegence emotional* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.³⁶ Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.³⁷

Daniel Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.³⁸ Kecerdasan emosi bukan berarti pula memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa atau memanjakan perasaan

³⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 512

³⁷ Daniel Goleman, *Kecerdasan emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 57

³⁸ *Ibid*, hlm. 45

melainkan mengelola perasaan sedemikian sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang memungkinkan orang bekerja sama dengan lancar menuju sasaran bersama.³⁹

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu memandu pikiran dan tindakan. Kemudian Daniel Goelmen mengadaptasi model teori tersebut ke dalam sebuah versi yang menurutnya paling bermanfaat untuk memahami cara kerja bakat-bakat dalam kehidupan kerja.⁴⁰

b) Aspek – aspek Kecerdasan

Pada penerapannya Goleman mengadaptasi beberapa teori menjadi lima dasar kecakapan emosi dan sosial sebagai berikut :⁴¹

1) Kesadaran diri (*Self awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu membangkitkannya dengan sumber penyebabnya.

³⁹ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 9

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 513

⁴¹ *Ibid*, hlm. 514

2) Pengaturan diri (*Self management*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap Saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Social awareness*)

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Ketrampilan sosial (*Relationship management*)

Merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

c) **Faktor Kecerdasan Emosional yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi adanya kecerdasan dalam hubungan kinerja antara lain :⁴²

- 1) Dengan Kecerdasan Emosional atau Kekuatan Emosional maka setiap pegawai akan beranggapan bahwa dirinya adalah pemimpin dan pemimpin akan diminta pertanggungjawaban, sehingga diri mereka akan kuat dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Pegawai akan merasakan kemampuan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.
- 3) Emosi membuat pegawai kreatif, jujur dengan diri, menjalin hubungan untuk saling mempercayai, panduan nurani bagi hidup/karier, menuntun pegawai pada kemungkinan yang tidak terduga, dan banyak menyelamatkan pegawai.
- 4) Kecerdasan emosional memiliki ciri-ciri : kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, kemampuan bergaul dengan orang lain, berempati dan berdoa.
- 5) Kecerdasan emosional dicerminkan pada seorang pegawai yang dapat mengelola dorongan nafsunya dan mampu berpikir kedepan.

⁴² <https://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/20/makalah-efektivitas-kecerdasan-terhadap-kinerja/> di akses pada hari Senin 2 November pukul 01:33

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Sukidjo Notoatmojo mengutip beberapa pendapat Menurut Mainer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Sedangkan Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan diatas Sukidjo merumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, dan hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.⁴³ Menurut Prabu Mangkunegara isitilah lain dari kinerja adalah berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)⁴⁴.

Selanjutnya Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Meta Nurida bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁴⁵

⁴³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. hlm. 124

⁴⁴ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000) hlm. 67

⁴⁵ Meta Nurida, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*, hlm. 7

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang yang telah melakukan suatu proses kerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

b. Aspek – aspek Kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut John Bernadin menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, antara lain sebagai berikut :⁴⁶

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁴⁶ Jhon Bernardin and Russeli, *Human Resources Management*, Graw, (New York : Hill 1993), hlm. 383

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas.

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Komitmen kerja

Tingkat pada seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya

c. Faktor- faktor Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, yang dikutip oleh Nur Ahta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.⁴⁷ Terkait dengan faktor-faktor kinerja, menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara adalah sebagai berikut :

Human Performance = *Ability + Motivation*

Motivation = *Attitude + Situation*

Ability = *Knowlage + Skill*

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas adalah sebagai berikut:⁴⁸

⁴⁷ Nur Ahta, *Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*, hlm. 16

⁴⁸ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67-68

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut Simamora, kinerja SDM juga dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi;

(3) faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.⁴⁹

4. Hubungan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawai melalui pemberian kompensasi. Hani Handoko mengatakan bahwa kompensasi merupakan persepsi pegawai terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil dalam melakukan pekerjaan yang digamabarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program pelayanan pegawai seperti pelayanan kesejahteraan pegawai.⁵⁰

Kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi diharapkan agar pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, selain itu kerjasama para pegawai dan pihak perusahaan sangat diperlukan, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Karena suatu perusahaan mempunyai tujuan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan pegawai. Maka pegawai merupakan

⁴⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE, 1995), hlm. 500

⁵⁰ http://eprints.undip.ac.id/43662/1/17_DEWI.pdf, diakses hari Senin 6 Juli 2015 pukul 13:02

salah satu faktor penting dalam pelaksanaan produksi dan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Mc Clelland, Hunter, dan Schmid tahun 1973 yang menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan seperangkat kecerdasan lainnya yang kemudian dipopulerkan oleh Goleman sebagai kecerdasan emosional. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Mc Clelland menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup. Sebaliknya Mc.Clelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknikal, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.⁵¹

⁵¹ Chris Rawley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concept*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 85

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵²

Berikut adalah bentuk hipotesis yang penulis susun :

1. Hipotesis Mayor

Adalah hipotesis mengenai kaitan seluruh variabel dan seluruh subjek penelitian.⁵³ Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 96

⁵³ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 26.

2. Hipotesis Minor

Adalah hipotesis mengenai kaitan sebagian dari variabel, atau dengan kata lain pecahan dari hipotesis mayor.⁵⁴ Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis minor pertama:

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

b. Hipotesis minor kedua:

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 26.

I. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini disajikan penegasan judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat atau kegunaan, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis,

BAB II METODE PENELITIAN

Pada BAB ini disajikan tentang metode penentuan sampel, hipotesa, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB III GAMBARAN UMUM

Pada BAB ini disajikan tentang kronologi lembaga seperti sejarah, profil lembaga, visi dan misi, struktur organisasi, job diskripsi, dll.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau kerangka analisis yang dituangkan dalam bab sebelumnya sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik yang telah dikemukakan terdahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka teoritik atau penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

BAB V PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai di pada masing-masing BAB sebelumnya. Tersusun atas Kesimpulan dan Saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji secara empiris dengan signifikansi $0,027 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Bantul
2. Berdasarkan hasil uji secara empiris dengan signifikansi $0,034 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Bantul
3. Berdasarkan hasil uji secara empiris dengan signifikansi hitung sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Bantul

B. Saran

1. Bagi lembaga atau kantor kementerian Agama sebisa mungkin mempertahankan posisi yang baik tentang kinerjanya yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan kecerdasan emosional. Dan juga berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja ke arah yang sangat- sangat baik.
2. Tetap menjunjung tinggi dasar-dasar pedoman kementerian agama yang berasaskan ikhlas beramal, karena itu merupakan pencapaian tujuan dan menerapkan visi dan misi yang dibangun oleh Kantor Kemenag Bantul. Dan dalam menjalankan antara rohani dan duniawi dilaksanakan seimbang pula, demi tercapainya sebuah hasil yang maksimal dan bermanfaat.

Daftar Pustaka

- Agustian Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan ESQ, Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta : Arga, 2001
- Ahta Nur, *Hubungan antara Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2013
- Ambar Laras Tris, *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang)*, Tesis tidak diterbitkan, Semarang: Universitas Diponegoro, 2006
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar Offset, 1999
Bernardin Jhon and Russeli, *Human Resources Management*, Graw, New York : Hill 1993
- Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kharisma Putra Prima, 2005
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta : Tim Penerbit, 1990
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka, 2005
- Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 1998
- Efendi Hariandja Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo, 2002
- Goleman Daniel, *Kecerdasan emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009
- Goleman Daniel, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999
- Kadarisman M., *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 1-2
- Mangkunegara Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000

- Mangkuprawira Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Mulyadi,. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal Economicus*, vol 5 : 1 Jakarta: Maret, 2012
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gajah Mada University Press, 1996
- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2012
- Nurida Meta, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selata*., Jurnal tidak diterbitkan, Jakarta : Universitas Gunadarma, 2012
- Priyanto Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17.0*, Yogyakarta: Andi, 2009
- Rawley Chris dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concept*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Setiyono Heru, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)*. Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 1995
- Sinambela Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, Jakarta : Graha Ilmu, 2012
- Sinambela Lijan Poltak, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014
- Singarimbun Masri, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 2000
- Soehartono Irawan, *Metode Penelitian Sosial Cet.ke-4*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000
- Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013

Sunyoto Danang, *Analisis Regresi dan kolerasi Bivariate*, Yogyakarta : Amara Books, 2007

Taniredja Tukiran, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2012

Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Sumber dari website :

<http://bantul.kemenag.go.id/kemenag/> diakses hari Minggu 6 Desember 2015 pukul 23:22

<http://nasimfauzi.blogspot.co.id/> diakses hari Selasa 5 Januari 2016 pukul 10:20

<http://kalteng.kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=238757>, diakses hari Rabu 28 Oktober 2015 pukul 14:32

<http://bdksurabaya.kemenag.go.id/index.php/berita/57-berita/289-tunjangan-kinerja,-pemecut-kinerja-dan-kedisiplinan-aparatur.html>, diakses hari Rabu 28 Oktober 2015 pukul 14:43

<http://berita.suaramerdeka.com/bupati-pns-harus-bekerja-cerdas/>, diakses hari Rabu 28 Oktober pukul 14:59

http://eprints.undip.ac.id/43662/1/17_DEWI.pdf, diakses hari Senin 6 Juli 2015 pukul 13:02

<http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05610047>, diakses hari Senin 6 Juli 2015 pukul 13:35

<http://statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html>, diakses hari Kamis 13 Agustus 2015 pukul 11:28

<https://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/20/makalah-efektivitas-kecerdasan-terhadap-kinerja/> di akses pada Senin 2 November pukul 01:33