

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut *voon et al. (2011)* sumber daya manusia merupakan asset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan mekompensasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. *Mohammad dkk. (2010)* menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Kurniadi (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi maupun perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan

sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hasibuan (2010:123) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, selaras dengan pernyataan diatas, Mangkunegara (2009:4) menambahkan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kompetensi dan kecerdasan emosional dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Hasibuan (2010 : 244) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah *emotion quality (EQ)*. *Emotion quality (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Apabila EQ dikelola dengan baik, maka realisasi pencapaian kinerja akan lebih maksimal dicapai oleh sumber daya bersangkutan.

Menurut Tika, (2016:26) Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut (Permaningratna 2015) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan suatu perusahaan atau lembaga.

Namun sayangnya, peran strategis kinerja karyawan tersebut kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan pelaku organisasi di Indonesia, terutama pemilik perusahaan dan pihak manajemen yang dapat dipercaya untuk mengelola organisasi. Masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir, seperti konflik pengusaha dengan karyawan, aksi unjuk rasa, demonstrasi, pemogokan kerja yang dilakukan karyawan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pihak manajemen, menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi kinerja karyawan dalam perusahaan masih sangat lemah dan mengawatirkan.

Demikian juga dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung juga mengalami kendala-kendala yang sesegara harus dipecahkan. Penomena terkait dengan kinerja pada LPD Desa Adat Sibang

Kaja Badung selama tahun 2019 adalah tidak tercapainya target untuk memperoleh pemimjam kredit pada LPD. Adapun data terkait dengan jumlah pemimjam kredit pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung yang telah dilakukan berdasarkan wawancara dengan karyawan yang mempunyai kompetensi untuk memberikan data terkait kridit tersebut adalah sebagaimana dalam Tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Peminjam Kredit
Pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung
Semester I Tahun 2020

No	Bulan	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Pencapaian (%)
1	Januari	15	15	100,00
2	Februari	15	9	60,00
3	Maret	15	12	80,00
4	April	15	10	66,67
5	Mei	15	12	80,00
6	Juni	15	14	93,33
	Rata-rata	60	72	480,00
	Rata Rata	15	12	80,00

Sumber: LPD Desa Adat Sibang Kaja

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa persentase pencapaian target pemimnjam kredit pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung adalah rata-rata sebanyak 12 orang per bulan atau sebesar 80,00% per bulan, hal ini berarti LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu rata-rata 15 orang per bulan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kecerdasan emosional. Mangkunegara (2010 : 94) menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang baik berarti mampu memahami diri dan orang lain

secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Hasibuan (2007 : 244) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah *emotion quality (EQ)*. *Emotion quality (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Apabila EQ dikelola dengan baik, maka realisasi pencapaian kinerja akan lebih maksimal dicapai oleh sumber daya bersangkutan. Demikian juga dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung juga mengalami kendala-kendala yang sesegara harus dipecahkan. Fenomena terkait dengan kinerja pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung selama tahun 2018 adalah tidak tercapainya target untuk menghasilkan jumlah barang yang diproduksi dan sekaligus untuk dipasarkan hanya mencapai target sebagaimana data sebagai berikut:

Permasalahan berkaitan dengan kecerdasan emosional pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung adalah pegawai ditarget untuk sesegara mungkin menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga tidak mengambil jeda (istirahat). Padahal dengan istirahat sejenak akan dapat menenangkan pikiran yang pada akhirnya akan menimbulkan ide segar dan kreatif. Dengan kata lain karyawan tidak total mengeluarkan kecerdasan emosional dalam menjalankan tugas sehari-hari,

Pernyataan ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

dilaksanakan oleh Maryana, dkk (2012) menunjukkan hasil pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Penelitian dari Karmandita (2014) menunjukkan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian. Penelitian dari Yakub (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Penelitian dari Dewi (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta kecerdasan emosional yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk mekompensasi individual.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dimana untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Kadarisman (2012:01), kompensasi merupakan apa yang diterima seorang karyawan

sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Untuk memacu kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan tepat dengan hati-hati serta melalui langkah yang terencana untuk seluruh karyawannya. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan yang layak untuk masa depannya. Jika seorang karyawan memandang bahwa kompensasi, fasilitas kerja dan kecerdasan emosional yang didapat dari perusahaan tempat ia bekerja telah mencukupi kebutuhan hidup dan kebutuhan masa depannya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kompensasi adalah semua bentuk imbalan finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Sinamora, 2012:223). Menurut Sedarmayanti (2009:23), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seluruh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (2014:118) kompensasi yaitu seluruh pendapat bersifat uang langsung atau tidak langsung yang menerima pegawai atas jasa yang diberi perusahaan, kompensasi yang berbentuk barang yaitu kompensasi dibayar dengan jasa. Pendapat Nawawi (2005:414) kompensasi yaitu uang dan imbalan yang diberikan pemerintah kepada pekerja karyawan untuk menghasilkan tugas dari pemerintahan di dalam memberikan layanan di dalam perusahaan dapat memberikan kemakmuran masyarakat.

Menurut wawancara dengan 20 orang karyawan sebanyak 70% menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki, dimana hanya mendapatkan tunjangan berupa asuransi kesehatan dan

dana insentif. Jam kerja yang panjang juga menjadi alasan untuk karyawan mengalami kejenuhan saat bekerja dan para karyawan hanya boleh mengajukan cuti setelah mereka bekerja penuh selama 3 bulan. Hal ini membuat karyawan merasa ingin mencari pekerjaan dengan sistem kompensasi yang lebih baik dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki dan mereka merasa tidak mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya saat ini demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

Meskipun karyawan telah diberikan kompensasi dari perusahaan, karyawan beranggapan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan mereka. Ada hal yang menjadi keluhan beberapa karyawan yaitu mengenai tunjangan jabatan atau promosi yang dianggap masih di bawah standar. Jika hal tersebut tidak diperhatikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Tria (2012), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil yang senada dinyatakan oleh Yuli (2013), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil 7 penelitian dari Eko (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibang Kaja Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b) Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- c) Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi mahasiswa

Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia.

b) Bagi dosen

Penelitian ini dapat memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia.

c) Bagi lembaga

Dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan tentang sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, kecerdasan emosional, kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mahmud (2010) bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah rasio dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Veithzal Rivai yang dikutip dalam Suwatno dan Donni Juni (2011:196) kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Maharjan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Santoso (2013) kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang telah dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan.

Yuliana dan Suhana (2012) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Dari penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan-tujuan penilaian kinerja harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Samsudin (2010:165) mengemukakan tujuan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut.

- a) Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji
- b) Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2010:16) adalah :

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir dan pekerjaan yang diembannya sekarang
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang tidak diubah.

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Kusdyah (2008:127) mengatakan, beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawannya adalah sebagai berikut :

- a) *Rating Scale*, penilaian metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, cukup, kurang baik, dan jelek.
- b) *Cheklis*, adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
- c) *Critical incident technique*, adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik, maupun perilaku yang tidak baik.
- d) Skala penilaian berdasarkan perilaku, adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen diperguruan tinggi elemen-elemen unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa dan membuat soal.
- e) Pengamatan dan tes unjuk kerja, adalah penilaian yang dilakukan melalui tes lapangan.
- f) Metode perbandingan kelompok, metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau

angka (point allocation method), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (paired comparison).

- g) Penilaian diri sendiri, penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- h) *Managemen By objevtive* (MBO), adalah nsebuah program manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.
- i) Penilain secara psikologis, adalah proses penilaian yang dilakukan para ahli, psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lainlain yang bersifat psikologis.
- j) *Assessment centre*, adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2010:68) sebagai berikut :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Brani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2010:260):

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional (*Emotional Quatient*)

Kecerdasan emosional menjadi salah satu perbincangan dalam perusahaan-perusahaan Amerika. Misalnya, ketika *Harvard Business Review* mempublikasikan artikel topik tersebut cukup menarik minat pembaca dibandingkan artikel-artikel lain yang dipublikasikan dalam 40 tahun terakhir ini. Ketika CEO Johnson & Johnson membaca artikel tersebut, ia sangat terkesan dan mengirim fotokopi artikel tersebut pada 400 top eksekutif perusahaannya.

Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional (*Emotional Quatient/EQ*) yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijembatani, melihat hubungan yang tersembunyi, yang menjanjikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain.

Sementara itu (Hein, 1999) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan

emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang *impuls*, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif.

Menurut Goleman yang dikutip Bliss (1999) kecerdasan emosi didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas dari seseorang, serta kemampuan seseorang dalam mengmotivasi, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Dengan kata lain Goleman (2000) memberi pengertian kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Mangkunegara (2009 : 94) menyatakan bahwa mengelola emosi berarti memahami kondisi emosi dan kita harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kecerdasan emosi baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Saloney dan Mayer dikutip Prasetyono (2010 : 182) menyatakan bahwa kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain, serta menggunakan emosi itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi atau mengenali nama-nama orang, mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, mengendalikan perasaan-perasaan sedih, marah, kecewa, mengurangi stress atau tekanan lingkungan dan mengetahui perbedaan emosi.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional (*Emotional Quatient*)

Dalam buku kecerdasan emosi dalam konteks dunia kerja, Goleman yang dikutip oleh Bliss (1999) membagi dua wilayah kerangka kecerdasan emosi, yaitu:

- a) Kompetensi pribadi (*personal competence*) yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari :
 - (1) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri. Indikatornya : tingkat emotional awareness, ketepatan *self-assesment*, *self-confidence*
 - (2) Kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulaion/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Indikatornya : tingkat *self-control*, *trustworthiness* dan *conscientiousness*, inovasi dan adaptasi.
 - (3) Motivasi (*motivating*), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikatomya : tingkat *achievement drive*, komitmen, inisiatif dan optimisme.

b) Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari:

- (1) Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain. Indikatornya : memahami orang lain, mengembangkan orang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan, *leveraging diversity*, kesadaran politis,
- (2) Memelihara hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, ketrampilan sosial seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negosiasi Indikatornya: kemampuan mempengaruhi, kemampuan motivasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, *change catalyst*

Mangkunegara (2010 : 96) menyatakan bahwa pengakuan emosi dengan orang lain agar terbina kecerdasan emosi dapat dilakukan antara lain :

- a) Pengakuan dengan jujur tanpa kedengkian apa yang anda rasakan.
- b) Keinginan untuk selalu memperbaiki hubungan kerja.
- c) Empati kepada orang lain dan kemauan mendengarkan ungkapan perasaan mereka.
- d) Penguasaan emosi anda agar dapat menyalurkan emosi dengan tepat.
- e) Tanggung jawab terhadap tindakan dan bernisiatif untuk melakukan perubahan yang lebih baik.

Lebih lanjut Mangkunegara (2009 : 97) menyatakan bahwa mengolah emosi diri dan orang lain dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosi, yaitu dengan cara :

- 1) Jangan meruntuhkan kerja anggota tim dengan mengabaikan prestasi mereka.
- 2) Jangan menggunakan intimidasi sebagai sarana pengembangan semangat tim.
- 3) Jangan mengangkat konsultan luar dengan tujuan untuk menjatuhkan orang lain.
- 4) Jangan memberikan pelayanan dengan cara mengabaikan keberadaan orang lain.
- 5) Jangan memberikan pelayanan dengan cara mengabaikan keberadaan orang lain.
- 6) Jangan menciptakan harapan yang tidak realistik dengan orang lain.
- 7) Jangan meminta lebih dari yang akan anda berikan kepada orang lain.
- 8) Jangan menggunakan manipulasi dan pemaksaan untuk mengendalikan orang lain agar patuh.
- 9) Jangan mengingkari janji dengan orang lain.
- 10) Jangan pura-pura menunjukkan ada lingkungan yang inovatif, padahal sebenarnya tidak ada.

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman yang dikutip oleh Bliss (2011) adalah sebagai berikut :

a) Mengenal diri sendiri

Merupakan suatu keberhasilan memahami hal-hal yang penting tentang diri sendiri, yang membantu dalam usaha membangun sikap baik dan positif pada diri sendiri, mau menerima dan mengembangkan diri sendiri sehingga tau kelebihan dan kekurangannya.

b) Pengendalian emosi

Merupakan kemampuan karyawan mengatur perasaan atau misalnya mengendalikan emosi.

c) Pengembangan diri

Merupakan suatu kegiatan meningkatkan kemampuan diri, berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu mengangkat kepercayaan diri.

d) Mengenai emosi orang lain

Merupakan kemampuan karyawan mengenal emosi dan kepribadian orang lain.

e) Beradaptasi

Adalah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk beradaptasi dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan di sekitarnya.

Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan

meraih keberhasilan ditempat kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefenisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau non-uang, yang dipersiapkan perusahaan untuk karyawan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan tentu harus memikirkannya matang-matang. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau kontribusi yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi Perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja, kompensasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Astutik, 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan (Widayati dan Yunia, 2016) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Bagi sebuah perusahaan mengadakan program kompensasi juga suatu hal yang cukup penting karena akan mencerminkan upaya dari perusahaan tersebut mempertahankan sumberdaya manusianya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi yang mampu membuat karyawan tertarik dan juga terkompensasi dalam bekerja. Karena pengelolaan kompensasi yang baik akan membuat perusahaan mampu menjaga karyawan dengan baik. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta kecerdasan emosional yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau pendapatan yang berupa uang atau barang tidak langsung yang dipersiapkan perusahaan untuk karyawan dan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

2.4.2 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

a) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus dan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak

langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, seperti ditempatkan dikecerdasan emosional yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.4.3 Manfaat kompensasi

Menurut Hasibuan (2014: 16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

a) Manfaat bagi perusahaan

(1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.

(2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.

(3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

b) Manfaat bagi karyawan:

(1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

(2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya

(3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

(4) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.4.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi karyawan menurut Hasibuan (2014 :86) adalah sebagai berikut:

a) Upah dan Gaji

Imbalan yang diterima karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, atau mingguan.

b) Insentif

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang kinerja di atas standar yang ditentukan

c) Tunjangan

Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya.

d) Fasilitas

Benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya lahan parkir khusus, makan siang gratis, baju seragam, ataupun pelayanan *laundry*.

Sedangkan menurut Simamora (2014:445) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi yaitu:

a) Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi karyawan.

b) Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

c) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

d) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

e) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Bersarakan beberapa pendapat di atas maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendapat dari Simamora (2014:445) bahwa indikator dari kompensasi terdiri dari 5 macam.

2.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Beack dikutip Mangkunegara (2009 : 93) menyatakan bahwa pimpinan dan manajer jika mengharapkan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal di perusahaannya, upaya yang paling tepat bagaimana

membina diri dan membina SDM bawahan untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2000:45). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan membentuk emosinya menjadi keterampilan-keterampilan dalam pengendalian diri sendiri bahkan orang lain, serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian (Patton, 2002: 11). Kemampuan tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam keadaan seperti apapun seseorang

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:84) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang disajikan sebagai berikut:

1. Muhamad Enekang (2020) meneliti tentang Peningkatan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa Sekolah Dasar SD Negeri 4 Bilokka Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri Dalam Proses Pembelajaran PKN. teknik analisis data Analisis Regresi Linear Berganda. hasil penelitian membuktikan bahwa Faktor yang mempengaruhi aktualisasi kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) siswa sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas diri dalam proses pembelajaran di SD Negeri 4 Bilokka kelas VI. Adapun faktor yang paling utama dalam hal mempengaruhi aktualisasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual adalah latar belakang orang tua, dilihat dari segi latar belakang agama, perhatian dan kasih sayang orang tua. Kemudian dari peraturan sekolah juga pembinaan dari Guru juga mempengaruhi, dan terakhir adalah pengaruh dari pergaulan dengan teman-teman sebaya.
2. Anis Choiriah (2013) meneliti Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Dan Etika. Teknik analisis data dengan Menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh keerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasn spiritual dan etika propesi terhadap kinerja auditor. hasil penelitian membuktikan

bahwa;(1) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (3) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

3. Firdaus Daud (2012) penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo.teknik analisis data yang digunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda,Korelasi Sederhana.hasil penelitian mengatakan bahwa Kecerdasan emosional dan motivasi belajar berpengaruh positif dan nyata terhadap hasil belajar Biologi siswa SMA Negeri di kota Palopo,hal ini berarti bahwa semakin positif kecerdasan emosional dan semakin tinggi motivasi belajar maka akan semakin tinggi pula hasil belajar siswa SMA Negeri Kota Palopo.
4. Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latriani (2016) penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor.teknik analisis dat yang gunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda.hasil dari penelitian mengatakan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor akan dapat mengendalikan emosi yang akan memengaruhi kemampuan kognitifnya untuk menghadapi berbagai tuntutan klien, mudah untuk bekerjasama dalam suatu tim audit sehingga dapat

menjalankan tugas dengan baik dan akan memengaruhi suatu kinerja auditor. (2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat mengelola dirinya untuk lebih berhati-hati dan bertindak dalam melaksanakan pemeriksaan audit sehingga akan memengaruhi kinerja yang lebih baik. (3) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang auditor, dengan begitu auditor akan lebih baik untuk mendeteksi kekeliruan dalam laporan keuangan klien yang tentu akan berpengaruh pada kinerja auditor yang semakin baik

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrulloh (2016), yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pasarkliwon Kota Surakarta, populasi penelitian berjumlah 320 guru SD sedangkan yang dijadikan sampel sebanyak 50 guru. Variabel independennya terdiri dari: komitmen organisasi (X1), kecerdasan emosi (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru SD (Y). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6. Edi (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen. Metode penelitian

adalah metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri se-rayon barat kabupaten Sragen sebanyak 400 orang. Sampel diambil secara random sampling. Teknik pengumpulan data variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru, kecerdasan emosional guru dan kinerja guru digunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen.

7. Surianti, Dkk (2014) dengan judul penelitian: Pengaruh Kompensasi, Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu. Berdasarkan hasil penelitian maka Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam kategori kuat dan searah. Terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai dalam kategori kuat dan searah 3. Terdapat kompensasi dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dalam kategori kuat dan searah
8. Muhamad Rahmat Muntazar Mahdi, Dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN distribusi jawa timur area malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

9. Ferry setiawan, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Anugrah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Dini Fitrianasari (2016) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) dan Kinerja karyawan pada RS. Darmayu Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
11. Juliningrum dan Sudiro, (2011) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
12. Yogi Tantriana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

13. Andika Pramana Putra (2015) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pedungan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik memiliki efek positif dan signifikan terhadap keseluruhan dan sebagian performa kinerja karyawan.
14. Angelina (2014) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Hotel Alit's Beach Bali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap OCB dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.
15. I Made Sadhana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accommodation di Ubud, Gianyar. Hasil penelitiannya membuktikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.