

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap lembaga atau perusahaan di dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari kinerja para pegawai. Menyadari akan pentingnya pegawai dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, maka setiap lembaga harus memiliki pegawai di setiap bidangnya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Perkembangan penduduk dengan segala aktivitasnya telah menuntut pemerintah untuk dapat melaksanakan pelayanan publik yang lebih baik. Untuk dapat memenuhi hal tersebut pemerintah terus berupaya mengevaluasi dan merumuskan strategi dan kebijakan dalam peningkatan kapasitas kelembagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat melaksanakan pelayanan yang baik sesuai dengan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai - pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi

menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Perlu diperhatikan bahwa "ASN belum tentu PNS, sedangkan PNS sudah pasti berstatus ASN". Lebih tepatnya, kedudukan ASN merupakan pejabat negara yang dilantik oleh Presiden, yang bisa dari Pegawai Negeri atau dibawah lingkup BKN atau lembaga legislatif, lembaga yudikatif, maupun TNI dan Polri yang berasal dari jabatan "Pegawai ASN" (setara eselon I dan II) yang terpilih untuk mendapat "Jabatan Negara" dan dipilih oleh Presiden/Wakil Presiden. Keseluruhan aturan tentang PNS, PPPK ataupun Pegawai Pemerintah hingga ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Ke semuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut aparatur sipil negara untuk

meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. (Balai diklat keuangan denpasar, 2022)

Kinerja pegawai maksimal yang terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mampu bekerja secara optimal. Motivasi dan disiplin erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin yang langsung dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun sebaliknya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan.

Demi tercapainya tujuan lembaga, maka diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia), yang memiliki kinerja yang tinggi. Semakin tinggi kinerja yang pegawai miliki, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Dalam suatu lembaga manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal maka aktivitas lembaga bisa terlambat dan tujuan dari lembaga tidak tercapai (Purnama, 2017). Tingginya kinerja yang dihasilkan pegawai menunjukkan tugas dan tanggung jawab pegawai mampu di selesaikan secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan lembaga tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat

produktis dan teknologi pada hakekatnya merupakan karya manusia (Sundawa, 2018).

Untuk mencapai kinerja pegawai yang luar biasa di semua bidang pekerjaan apapun, kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari kemampuan kognitif. (Anwar & Mangkunegara, 2016) juga beragumen bahwa pencapaian kinerja maksimal perlu upaya yang paling tepat bagaimana membina diri dan membina SDM untuk memiliki kecerdasan emosional yang baik. Dimana, kecerdasan emosional 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. Daniel Goleman dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi oleh (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa: “kompetensi kecerdasan emosional terdiri atas lima indikator yaitu: 1).mengenali emosi diri, 2).mengelola emosi, 3). memotivasi diri, 4).mengelola emosi orang lain, dan 5).membina hubungan antar pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian di Balai Diklat Keuangan Denpasar, dikatakan masih kurangnya keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri dan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh atasan serta tidak bisa mentaati peraturan yang tertera di Balai Diklat Keuangan Denpasar. Seringnya pegawai kurang mampu menerima saran dan masukan dari atasan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu kecerdasan emosional pegawai tidak lepas dari peranan

organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaannya, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar pegawai. Selain itu, kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja pegawai pada suatu organisasi dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kurang kemampuan yang dimiliki oleh pegawai selain itu kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi dengan cara mentaati semua aturan yang berlaku dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan lebih baik.

Menurut Darda, dkk (2022), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus di dukung dengan

kecerdasan emosional yang tinggi dari pegawai agar dapat menguasai dan bertanggung jawab menjalankan tugas dengan baik kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Menurut Baiduri, dkk, (2021), kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenali, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. kemampuan untuk merasakan persepsi, melakukan evaluasi dan pengelolaan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional juga merupakan konsep yang menghubungkan antara emosi dan kognisi dan proses meta kognitif. Kecerdasan emosional juga sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain untuk memotivasi diri kita sendiri, memahami emosi kita agar mendapatkan yang terbaik untuk diri kita sendiri dan untuk hubungan kita dengan orang lain.

Teori *emotional equotient* menurut teori ini pegawai yang mempunyai eqiu dan esqu yang tinggi akan bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa memicu perilaku-perilaku yang produktif dan memacu kinerja dan dampaknya kan lebih meningkat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baiduri, dkk. (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai sama juga penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu, (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sama juga halnya penelitian yang dilakukan Simanngunsong, dkk. (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan penelitian yang dilakukan oleh Telaumbanua, (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Widnyana (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Ratnaningsih (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Apsari, dkk. (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kecerdasan emosional kompetensi dapat memperbaiki kinerja pegawai dimana dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan keahlian dan sikap seperti mengerjakan tugas secara online peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat di tempuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia hal tersebut tentu saja membutuhkan komitmen serta konsistensi terlibatan staf sumber daya manusia yang lebih efektif sehingga akan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia diharapkan pegawai bekerja secara produktif dan

profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskan sesuai standar kinerja yang disyaratkan. Menurut Syah, dkk (2021) kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Teori menurut Kampus Umum Bahasa Indonesia kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik dasar dari seseorang pegawai mengeluarkan kemampuannya dalam bekerja sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian dari Apridani, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini sejalan penelitian dilakukan oleh Mulia, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penelitian juga dilakukan oleh Nirnah, (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sama juga penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk. (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan juga penelitian oleh Syah, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wondal, dkk, (2019) kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tambingong, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini tabel laporan hasil penilaian kompetensi pada Pegawai Balai Diklat Keuangan Denpasar pada tahun 2019-2021. Disajikan pada tabel 1.1 di bawah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan hasil penilaian kompetensi pada Pegawai Balai Diklat
Keuangan Denpasar pada tahun 2019-2021.

Nilai kompetensi	Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
K1	Sangat baik	0%	0%	0%
K2	Memadai	68.6%	61.3	58.6%
K3	Cukup	31.4%	32.9%	35.7%
K4	Kurang	0%	2.8%	5.7%
K5	Kurang sekali	0%	0%	0%

Sumber: Balai Diklat Keuangan Denpasar.

Berdasarkan dari laporan hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap kompetensi pegawai diatas dapat dilihat bahwa dimana pada tahun 2019-2021 belum ada pegawai yang meraih posisi kompetensi K1 yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan, dan kemudian pegawai dengan kompetensi K2 dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan, lalu pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan karena terdapat pegawai yang meraih nilai kompetensi K3 dengan persentase lebih besar dan bahkan terdapat pegawai dengan kompetensi K4, yang

mengartikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja pegawai sesuai harapan organisasi.

Selain kompetensi, disiplin kerja pada suatu instansi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana disiplin kerja yang kurang mengakibatkan kurang efektifnya kinerja pegawai dimana pegawai sewenang-wenangnya mengambil keputusan disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Dalam literatur telah memberikan arti yang berbeda-beda mengenai pengertian dan konsep disiplin kerja sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing. Menurut Emas. (2021), disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan perangsang keinginan, daya gerak dan kemauan bekerja seseorang. Sedangkan kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun

kualitas. Oleh karena itu kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Teori menurut kamus Davis pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Balai Diklat Keuangan Denpasar merupakan salah satu organisasi pelatihan keuangan pemerintah yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penataan keuangan negara.

Fenomena kecerdasan emosional pada Balai Diklat Keuangan Denpasar banyak pegawai disana tidak mempunyai keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, dan empati yang semua itu terangkum dalam suatu yang lazim disebut kecerdasan emosional, Fenomena kompetensi pada Balai Diklat Keuangan Denpasar banyak pegawai disana tidak mampu dan kurang mempunyai keahlian dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, Fenomena disiplin kerja pada Balai Diklat Keuangan Denpasar yaitu pegawai disana yaitu setiap mengambil keputusan tidak pernah izin kepada atasan selalu menggunakan kemauannya sendiri dalam mengemban tugas yang diberikan sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Diklat Keuangan Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan berpengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan berpengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi semua pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan hasil uji empiris pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keuangan Denpasar.

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu kecerdasan emosional, kompetensi, dan disiplin kerja.

Bagi Balai Diklat Keuangan Denpasar, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam menentukan langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kompetensi, dan disiplin kerja agar bisa lebih baik lagi kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Sudiardhita, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Menurut Lantham, (2018). *Goal setting teory* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang. *Goal* adalah sesuatu yang secara sadar diusahakan individu agar tercapai, tetapi hal tersebut berada diluar individu tersebut (Locke dkk. 2018). Menurut *Goal* adalah target dan objektif untuk performasi dimasa yang akan datang Newstrom dan Davis. Ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya. *Goal* tersebut akan mempengaruhi performance mereka dalam

bekerja. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting theory* bisa menciptakan diskrepansi antara performance saat ini.

Goal setting bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara performance saat ini dengan performance yang diharapkan. Misalnya customer service dapat dilihat jika performance-nya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya. Dari pendapat para ahli di atas dapat serta disimpulkan untuk *goal setting* bahwa pengertian berdasarkan penetapan sasaran atau target berorientasi hasil. Manajemen yang berorientasi dengan hal ini dianggap lebih baik karena lebih menekankan pencapaian hasil, kesempatan sehingga memberi manajemen yang sasaran pada kepada tenaga kerja untuk mengerti bagaimana seharusnya bekerja, dan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan lebih terbina karena terjadi interaksi antara yang memberi tugas dengan pelaksana. Secara umum pengertian *goal setting theory* ini adalah penetapan sasaran atau target yang akan dicapai tenaga kerja.

Terkaitan kecerdasan emosional dengan *goal setting teory* bahwa dapat mengarahkan perhatian mengatur upaya kinerja pegawai meningkatkan prestasi dan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Terkait kompetensi dengan *goal setting teory* yaitu setiap pegawai mempunyai kemampuan tersendiri untuk mengelola suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atasan. Terkait disiplin kerja

dengan *goal setting teory* setiap perubahan yang terjadi pada disiplin kerja, akan meningkatkan perubahan pada kinerja pegawai. Pada organisasi atau perusahaan itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin semakin besar disiplin yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkatnya juga kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Pengaruh Kecerdasan Emosional

Menurut Baiduri, dkk, (2021), kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Begitu juga menurut Salovey & Mayer (2016), kecerdasan emosional digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.”

Menurut Pasaribu, (2022), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan persepsi, melakukan evaluasi dan pengelolaan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional juga merupakan konsep yang menghubungkan antara emosi dan kognisi dan proses meta kognitif. Kecerdasan emosional juga sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain untuk memotivasi diri kita sendiri, memahami

emosi kita agar mendapatkan yang terbaik untuk diri kita sendiri dan untuk hubungan kita dengan orang lain

Menurut Simanngunsong, dkk. (2021), kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Menurut Telaumbanua, (2022), kecerdasan emosional merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap pegawai dalam mencapai visi dan misi dalam sebuah instansi. Kecerdasan mengolah emosional mampukan pegawai untuk terus melakukan tanggung jawabnya secara profesional walaupun dalam keadaan tertekan pegawai yang memiliki sumber daya manusia memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional. Ketiga kecerdasan ini pasti diperlukan di dalam perusahaan ataupun organisasi, akan tetapi pada tulisan ini akan lebih menekankan kecerdasan emosional.

Menurut Widnyana & Rismawan (2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional dalam hal ini yaitu sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, pengaturan diri karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan diri memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang berarti bahwa pengaturan diri yang dimiliki pegawai berperan besar dalam proses bekerjanya. Diharapkan setiap pegawai dapat mengatur dirinya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, kesadaran diri, empati dan motivasi diri juga perlu diperhatikan karena hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai..

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap pegawai dalam mencapai visi dan misi dalam sebuah instansi. Kecerdasan mengolah emosional mampukan pegawai untuk terus melakukan tanggung jawabnya secara profesional walaupun dalam keadaan tertekan pegawai yang memiliki sumber daya manusia memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional. Ketiga kecerdasan ini pasti diperlukan di dalam perusahaan ataupun organisasi, akan tetapi pada tulisan ini akan lebih menekankan kecerdasan emosional.

2. Macam Emosi Yang Dimiliki Setiap Pegawai

Ada beberapa macam emosi yang dikemukakan oleh Goleman (2016;409) yaitu:

- a) Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, dan kesal hati.

- b) Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, dan putus asa.
- c) Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, dan tidak tenang.
- d) Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, senang, terhibur, dan bangga.
- e) Cinta; penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, dan kasih.
- f) Terkejut: terkesiap, dan terkejut.
- g) Jengkel: hina, jijik, muak, mual, dan tidak suka.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Berkembang dalam diri seseorang disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu Menurut (Windayani, 2017;277) adapun faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

- a) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

- b) Lingkungan non keluarga.

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Hasibuan (2019), terdapat tiga indikator kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

a) Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b) Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

c) Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan

ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim dengan baik.

2.1.3 Pengaruh Kompetensi

1. Pengertian Pengaruh Kompetensi

Menurut Apridani, dkk. (2020), bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada puskesmas terakreditasi di konut kecamatan tanah siang kabupaten murung raya (pvalue $0.001 < 0.05$). responden dengan kompetensi yang tinggi dan terampil melakukan tindakan medis, mematuhi aturan serta tanggap mampu untuk meningkatkan kinerja melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan.

Menurut Mulia, dkk. (2021), Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Nirnah & Muslicah (2021), bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Hal ini menguatkan pandangan yang memandang bahwa pengetahuan, keterampilan dan perilaku sebagai karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja pegawai yang efektif. Hasil yang pengujian ini bermakna, bahwa variabel pengetahuan

(berpikir analitis, berpikir konseptual, dan pengetahuan tentang pekerjaan) merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi mampu membentuk kinerja pegawai yang efektif.

Menurut Sitompul, dkk. (2022), bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut yang dapat dipresepsikan oleh peneliti disebabkan oleh perbedaan antara indikator pengukuran variabel, objek yang diteliti, metodologi dan dasar teori yang digunakan, sehingga penelitian ini memiliki kesenjangan atau celah untuk melakukan pengkajian kembali terhadap kontradiksi hasil penemuan terdahulu.

Menurut Syah, dkk. (2021), bahwa kompetensi yang cukup menjanjikan atau motivasi yang tinggi dalam menegakan tingkat independensi komisioners KPU. Hal inilah yang kemudian mendorong untuk menulis dan untuk sekedar mengingatkan kita semua bahwa betapa pentingnya proses seleksi calon anggota KPU, karena hasil seleksi inilah yang akan menentukan proses demokrasi lima tahun mendatang, sekaligus akan menjadi pondasi bagi penyelenggara pemilu. Baik buruknya demokrasi lima tahun mendatang ada di tangan timsel. Sebab hasil keputusan merekalah yang akan melahirkan 10 calon anggota KPU mendatang, yang 5 diantaranya akan dilantik menjadi anggota KPU terpilih.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan

hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu pekerjaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Berdasarkan kajian di atas maka pada umumnya suatu organisasi ingin memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi antara lain sebagai berikut:

- a) Semangat berprestasi untuk mencapai target kinerja
(*Achievement to Work*)
- b) Teliti terhadap penugasan kerja (*Concern for Order*)
- c) Proaktif (*initiative*)
- d) Kemampuan komunikasi yang diplomatis dan *persuasive*
(*Communicative Impact and Influence*)

3. Indikator Kompetensi.

Menurut Haryanto (2022), terdapat empat indikator kompetensi, yaitu:

- a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik.
- b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental.
- c) Perangai atau sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi.

- d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau image diri dari seseorang

2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja

1. Pengertian Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut Emas, dkk. (2021), disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan perangsang keinginan, daya gerak dan kemauan bekerja seseorang. Sedangkan kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Menurut Lubis, (2021), disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus

dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah disiplin kinerja pegawai.

Menurut Priatna & Ariska, (2021), disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut Wanta, dkk. (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dan juga mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Widyawati, (2021), disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ada dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas didalam organisasi merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong organisasi untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nurlina, (2018), Jadi terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Hadir tepat waktu

Sikap mampu hadir saat bekerja, tepat pada waktu yang telah ditentukan atau tidak terlambat pada bekerja.

- b) Tidak pernah menunda pekerjaan

Sikap seseorang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang di berikan atasan.

- c) Patuh pada tata tertib yang berlaku

Sikap kesediaan pegawai dalam mentaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di suatu organisasi.

- d) Mentaati perintah atasan

Sikap bersedia mentaati perintah atasan yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai tersebut.

2.1.5 Pengaruh Kinerja Pegawai

1. Pengertian Pengaruh Kinerja Pegawai

Menurut Siregar, (2019), kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu dan pencapaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika tertentu (Anwar, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Simangunsong, A.(2022). Lebih lanjut Menurut Narulita, dkk, (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil atau prestasi kerja oleh sumber daya manusia di setiap satuan periode waktu saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan kata lain kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja pegawai yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugas dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesulitan antara pekerjaan dan kemampuan pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

kinerja juga perbandingan hasil kerja yang ingin dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu kinerja sebagai ungkapan seperti *out put* efisiensi dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Wau, 2022).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi-organisasi (*Corporate Performance*). Dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan skill yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam organisasi. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya skill yang dimiliki pegawai tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dorongan yang berasal dari organisasi berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawai tersebut sehingga pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika sekelompok pegawai memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas organisasi, yakni berupa pencapaian tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Marbun, (2022), terdapat empat indikator yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai yaitu:

a) Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

b) Kuantitas pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

c) Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kristiana, dkk, (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

a) Faktor internal pegawai

Faktor-faktor dari dalam pegawai merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

b) Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/organisasi dimana pegawai berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya agama masyarakat, dan kompetitor.

4. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja pegawai juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Rahayu, 2021).

Menurut Sumarto (2021), penilaian kinerja pegawai memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

a) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d) Dokumentasi penilaian

Kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa yang akan datang.

2.1.6 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini antara :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Baiduri, dkk. (2021), dengan judul “Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan, dalam

penelitian ini sebanyak 74 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskriptif dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Pasaribu, (2022), dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada lingkungan kerja kantor kecamatan Tangerang” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja kantor kecamatan tangerang dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskripsi responden dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja kantor kecamatan Tangerang.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Simangunsong, dkk, (2021), dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan dalam penelitian ini sebanyak 74 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskripsi responden dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Telaumbanua, (2022), dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

pegawai di kantor pegadaian kota gunungsitoli” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pegadaian kota gunungsitoli dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskripsi responden dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pegadaian kota gunungsitoli.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Widnyana & Rismawan (2021), dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Gianyar” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Gianyar dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskripsi responden dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini yang dilakukan Berbeda dengan penelitian yang oleh Ratnaningsih, (2022) dengan judul “Analisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita berperan ganda yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional” di Surakarta dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai wanita yang telah berkeluarga dengan alat analisis yang digunakan deskripsi demografi

dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Surakarta.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Apsari, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel tjampuhan and spa Ubud” dalam penelitian ini sebanyak 70 orang responden dengan alat analisis yang digunakan analisis determinasi dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada hotel tjampuhan and spa Ubud.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Apridani, dkk. (2020), dengan judul “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kecamatan Tanah Siang” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas kecamatan tanah siang dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas kecamatan Tanah Siang.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Mulia, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di negeri sipil sekretariat daerah kota Padang dalam penelitian

ini sebanyak 98 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di negeri sipil sekretariat daerah kota Padang.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Nirnah & Muslichah (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di budaya organisasi sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini sebanyak 78 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis deskriptif dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Sitompul, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian RI dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis nonprobability Sampling dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian RI.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Syah, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuasin” menunjukkan hasil

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kpu kabupaten banyuasin dalam penelitian ini sebanyak 20 orang pegawai dengan alat analisis yang digunakan analisis koefisien determinasi dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kpu kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Tambingon, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. coco prima lelema Indonesia” dalam penelitian ini sebanyak 66 orang responden dengan alat Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. coco prima lelema Indonesia.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Umar, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten bima” dalam penelitian ini sebanyak 64 orang responden dengan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten Bima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Emas, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan” menunjukkan

hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kota administrasi Jakarta Selatan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis kuantitatif dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kota administrasi Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Lubis, (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah dalam penelitian ini sebanyak 64 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Priatna & Ariska (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kota administrasi Jakarta Selatan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dengan alat analisis yang digunakan analisis kuantitatif dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kota administrasi Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Wanta, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi covid-19” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai dengan alat analisis yang digunakan analisis sampling jenuh dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara.

Hasil penelitian ini yang di lakukan oleh Widyawati, (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur” menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai dengan alat analisis yang digunakan analisis profil demografi responden dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mouren Bawelle (2022), dengan judul “Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bri cabang tahuna” dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden dengan alat analisis regresi linear berganda dengan hasil disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. bri cabang tahuna.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hidayat, (2019), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai Pt. attin tour” dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden dengan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. attin tour.



Tabel 2.1

Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Variable					Hasil Penelitian
	Nama, Tahun, dan Judul	Kec	Kom	Dis	Kin	
1	Baiduri, dkk. (2021), “Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai”	✓			✓	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Pasaribu, (2022), “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada lingkungan kerja kantor kecamatan Tanggerang”	✓			✓	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Simanngunsong, dkk, (2021), “Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas pelabuhan utama belawan”	✓			✓	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Telaumbanua, (2022), “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di kantor pegadaian kota gunungsitoli”	✓			✓	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Widnyana & Rismawan (2021	✓			✓	kecerdasan emosional

	“pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Gianyar”					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Ratnaningsih, (2022) “Analisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita berperan ganda yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional”	✓			✓	kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Apsari, dkk. (2022) dengan “Pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada hotel tjampuhan and spa Ubud”		✓		✓	kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Apridani, dkk. (2020), “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kecamatan tanah siang”		✓		✓	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Mulia, dkk. (2021),		✓		✓	kompetensi

	“Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota Padang”					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Nirnah & Muslichah (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi”		✓		✓	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Sitompul, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian”		✓		✓	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Syah, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuasin”		✓		✓	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
13	Tambingon, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja,		✓		✓	kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan

	karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. coco prima lelema Indonesia”					terhadap kinerja pegawai
14	Umar, dkk. (2022) dengan judul “pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten Bima”		✓		✓	kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
15	Amas, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan”			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Lubis, (2021), dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelilaan pajak dan retribusi daerah”			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
17	Priatna & Ariska (2021), dengan			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh

	judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kota administrasi Jakarta Selatan”					positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
18	Wanta, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi covid-19”			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
19	Widyawati, (2021), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur”			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20	Mouren Bawelle (2022) “Pengaruh etos kerja ,gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bri cabang tahuna”			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Hidayat, (2019) “Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja			✓	✓	disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

	terhadap kinerja pegawai Pt. attin tour”					terhadap kinerja pegawai
--	------------------------------------------	--	--	--	--	--------------------------

Keterangan:

Kec : (Kecerdasan Emosional X_1)

Kom : (Kompetensi X_2)

Dis : (Disiplin Kerja X_3)

Kin : (Kinerja Pegawai Y)



UNMAS DENPASAR