

(Mangkunegara, 2016:67). Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya (Lesitasari, 2020). Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Rachmaniza, 2020). Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2018).

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan perusahaannya adalah KSU Putra Aswin Swadana. KSU Putra Aswin Swadana yang beralamat di Jalan Tukad Petanu No 4C Denpasar Selatan yang dijadikan objek penelitian oleh penulis. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari rata-rata penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan KSU Putra Aswin Swadana diperoleh informasi rata-rata nilai kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Rata-Rata Penilaian kinerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana
Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Target (%)	Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan / Realisasi (%)	Penurunan (%)
1	2018	100%	87,87	-
2	2019	100%	88,05	-
3	2020	100%	87,70	0,35
4	2021	100%	87,70	-
5	2022	100%	87,35	0,35

Sumber: Bagian Kepegawaian SDM KSU Putra Aswin Swadana

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana menunjukkan hasil hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 87,70 % dan mengalami penurunan 0,35 % dari yang ditargetkan sebesar 100%. Pada tahun 2022 hasil rata-rata penilaian kinerja mengalami penurunan yaitu sebesar 87,35 % atau 0,35 % dari tahun 2021. KSU Putra Aswin Swadana masih perlu meningkatkan kinerja untuk setiap karyawannya, agar lebih optimal dalam bekerja. KSU Putra Aswin Swadana dituntut untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai target.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah Kompetensi (Rachmaniza, 2020). Menurut Pratama, dkk., (2022) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pramudya, dkk., (2022) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 2 orang karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dapat dilihat pada indikator keterampilan (*skill*). Hal ini nampak pada karyawan yang kesulitan dalam pengoperasian aplikasi komputer untuk penginputan tagihan. Proses penginputan data tagihan pun akan mengalami penumpukan, sehingga karyawan harus menyelesaikan hingga larut malam dan tidak jarang karyawan akan menginput data tersebut di hari berikutnya. Dengan adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa karyawan yang kurang terampil di bidang kecakapan teknologi.

Penelitian mengenai hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk., (2022), Pramudya, dkk., (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Herlambang (2022) menemukan kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang juga berpengaruh yaitu kepemimpinan transformasional (Riyadi, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama (Jufrizen, 2020). Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Lubis, 2020).

Fenomena yang terjadi pada KSU Putra Aswin Swadana tentang kepemimpinan transformasional dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap pegawai dimana kepala bagian umum selaku pimpinan KSU Putra Aswin Swadana kurang mampu memotivasi bawahannya dalam bekerja dan juga kurang memberikan perhatian yang individual terhadap pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2021), dan

Lubis (2020), menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Widayani, dkk., (2019) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Novitasari dan Asbari (2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh kecerdasan emosional (Ardiansyah, 2018). Menurut Ramadhani (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional. Dalam penelitiannya, juga dikatakan bahwa tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan), sangat sulit bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi dan memikul tanggung jawab. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka. Menurut Ekowati, dkk., (2020), menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Selanjutnya menurut Ardiansyah (2018), kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan

hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai. Fenomena kecerdasan emosional pada KSU Putra Aswin Swadana Denpasar masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari rendahnya kesadaran diri. Diketahui dari rata-rata penilaian kinerja karyawan rasa ingin menyelesaikan dan tanggung jawab pada pekerjaan masih kurang sehingga banyak pekerjaan yang harus tertunda. Sering kali karyawan bekerja sangat dipengaruhi emosional karyawan seperti saat karyawan mempunyai masalah diluar pekerjaan maka akan karyawan akan bekerja dengan kurang baik. Seringkali karyawan membawa masalah pribadi dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2018), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kecerdasan emosional akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Ekowati, dkk., (2020), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Ramadhani, 2019), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Namun hasil penelitian Rahmat (2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa

kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU Putra Aswin Swadana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Putra Aswin Swadana.

- b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Latham (2017), tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Latham, 2017). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi karyawan dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* variabel kompetensi, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan (Latham, 2017). Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pada kemungkinan pencapaian tujuannya. Gomez, et al., (2012), mengatakan temuan penting dalam goal- setting theory adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik dari pada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan yang mudah. Jadi *goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu konsep yang universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Arif (2017), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2017:105). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah

hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan ketentuan dan kesepakatan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2017), antara lain :

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila, mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018: 123), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Tanjung, 2018). Menurut Thoha (2018), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan

tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Pratama, 2019).

Kompetensi SDM adalah suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh individu yang bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan dapat dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya yang kompeten.

Menurut Edison (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2017), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu, sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai – nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer

merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

b. Keahlian dan Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan emosional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan

d. Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f. Isu – isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semua cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan

komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

g. *Kapasitas Intelektual*

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

h. *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2018), menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur yaitu:

- a. *Pengalaman*, adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
- b. *Pendidikan*, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan

mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

- c. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.
- d. Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ulfah (2017), kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Menurut Jufrizen (2020), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Menurut Rafferty (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahanya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Menurut Contreras, *et al.*, (2017: 11), salah satu karakteristik yang paling penting dari kepemimpinan transformasional adalah bangunan kepercayaan antara karyawan, pemimpin, dan organisasi yang memiliki visi yang sama dalam menciptakan rasa kolektif organisasi. Menurut

Robbins (2017:262), kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Beberapa ciri khas pemimpin transformasional membedakan mereka dari gaya kepemimpinan lainnya. Seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang:

Mendorong motivasi dan perkembangan positif pengikut

Menumbuhkan lingkungan kerja yang etis dengan nilai, prioritas, dan standar yang jelas.

Mencontohkan standar moral dalam organisasi dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama.

- a. Membangun budaya perusahaan untuk bekerja demi kebaikan bersama alih-alih mementingkan diri sendiri.
- b. Menekankan pada keaslian, kerja sama, dan komunikasi terbuka

- c. Memberi anggota peluang untuk untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin adalah seorang yang berperilaku untuk mengarahkan aktivitas bawahannya ketujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin adalah seorang manajer yang efektif (Hasibuan, 2018), indikator transformasional adalah sebagai berikut :

- a. Menjelaskan prosedur kerja

Pemimpin yang baik ialah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga mereka dapat memiliki kesempatan untuk maju. Seorang pemimpin juga harus mampu menjelaskan prosedur kerja secara terurai dan jelas agar para bawahan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Aktif dalam aktivitas pekerjaan

Pemimpin adalah seorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin. Oleh karena itu seorang pemimpin harus aktif dalam aktivitas pekerjaan serta melakukan hal-hal yang positif agar para bawahan juga terkompetensi dalam bekerja dan dalam pengambilan keputusan pimpinan harus bijaksana. Karena perilaku dan kualitas pimpinan merupakan cerminan para bawahan.

- c. Memberikan dorongan moril

Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing bawahannya. Seorang pemimpin bukan

hanya memberikan imbalan materi semata, tetapi harus dapat memberikan dukungan moril, seperti membina hubungan yang harmonis dengan para bawahannya.

d. Memberikan kebebasan atas aspirasi

Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat dan berkreasi kepada para bawahannya dalam bekerja serta memberikan kebebasan dan mendengarkan atas aspirasi para bawahannya.

e. Memberikan tauladan kepada bawahannya

Perilaku pimpinan merupakan cerminan para bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memberikan tauladan yang baik dan memberi kompetensi kepada para bawahannya, agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

2.1.5 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Robbins (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Menurut Ekowati, dkk., (2020), menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Nurhafinah (2022), menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan dan tekanan lingkungan sehari-hari, yang tujuannya untuk memanfaatkan

emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk mencapai tindakan yang ditentukan. Istilah kecerdasan emosional berakar dari *konsep social intelligence*, yaitu suatu kemampuan memahami dan mengatur secara bijak dalam hubungan sesama manusia.

Wirawan (2017: 13) menyatakan seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berfikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi terhadap orang lain. Menurut Trisna, dkk., (2019), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Dari beberapa definisi – definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain untuk mengatur atau mengelola emosi diri sendiri, meningkatkan motivasi dalam diri dan meningkatkan rasa empati dengan orang lain.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2018), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

a. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak – kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

b. Lingkungan sosial

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

3. Indikator dari Kecerdasan Emosional

Goleman (2018), membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri

dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur – unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan percaya diri.

b. Pengendalian diri (*Self Regulation*)

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur – unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati – hatian, adaptabilitas, dan inovasi.

c. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur – unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

d. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur – unsur empati, yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

e. Keterampilan sosial (*Social Skills*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur – unsur keterampilan sosial, yaitu pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun hubungan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

2.1.6 Hubungan antar variabel

1. Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki

karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mendukung pernyataan teori bahwa kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian Pramudya, dkk., (2022), Pratama, dkk., (2022), Herlambang (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Asidiqiyah (2018) dan Rachmaniza (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins, dkk., (2017). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan 27 kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Edison, dkk., (2017). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Edison, dkk., (2017) Berdasarkan berbagai

definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut yaitu akan meningkatkan kinerja pegawai dan dengan persoalan-persoalan mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Hasil penelitian Lubis (2020), Riyadi (2021), Podungge (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Iliyini, 2019). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan, atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani

masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Karyawan dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

Hasil penelitian Ardiansyah (2018), Ekowati, dkk., (2020) dan mustika (2018), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Ramadhani (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Adapun rician penelitan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian oleh Pratama, dkk., (2022), dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hasil penelitian membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.
3. Penelitian oleh Pramudya, dkk., (2022), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal, menunjukkan bahwa hasil penelitian membuktikan secara empiris kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Herlambang (2022) menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut, menemukan hasil penelitian membuktikan secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian oleh Asidiqiyah (2020), dengan judul: Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Departemen *Post Production Finishing* PT Yasufuku Indonesia Cikarang). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Post Production Finishing* PT Yasufuku Indonesia Cikarang.
6. Penelitian oleh Lubis (2020), Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu atau pemimpin dalam berinteraksi untuk mengarahkan dan memotivasi seseorang atau sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Teknik yang digunakan analisis regresi linier. menunjukkan hasil penelitian membuktikan secara empiris kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian oleh Riyadi (2021), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja, menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung

berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) di PT Federal International Finance. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

9. Penelitian oleh Podungge (2018), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Podungge (2018), di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020) di Karyawan Industri Otomotif di Tangerang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

11. Menurut penelitian oleh Ardiansyah (2018), meneliti tentang kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai sangat penting dilakukan oleh setiap pegawai. Penelitian Ardiansyah (2018), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian oleh Ekowati, dkk., (2020), menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kerjanya. Ekowati, dkk., (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13. Menurut penelitian oleh Ramadhani (2019), meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera mengatakan salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional. Dalam penelitiannya, juga dikatakan bahwa tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan), sangat sulit bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi dan memikul tanggung jawab. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka.

14. Penelitian oleh Mustika (2018) meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Al-Huda Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-Huda Pekanbaru dengan menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian oleh Rahmat (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan . Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Penelitian oleh Suriati (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa di Kabupaten Gowa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
17. Penelitian oleh Rachmaniza (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.