

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebudayaan Indonesia sangat beragam, mulai dari Sabang sampai Merauke. Masing-masing kebudayaan memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Selain keberagaman kebudayaan Indonesia, juga dikenal sebagai negara dengan lingkungan sosial budaya. Hal ini ditandai dengan nilai-nilai kehidupan yang ramah, orang-orang memegang sopan santun, dan juga masyarakat yang damai. Peninggalan budaya di Indonesia beraneka ragam, baik dalam wujud sesuatu yang kompleks. Peninggalan budaya tersebut diantaranya aktivitas manusia, tradisi maupun sebagai wujud benda (Mesi, dkk., 2022).

Mahdayeni (2019) mengatakan kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Kebudayaan terdiri atas 7 unsur yakni bahasa, sistem pengetahuan, organisasi sosial, sistem peralatan hidup dan teknologi, sistem mata pencaharian hidup, sistem religi, dan kesenian. Unsur kebudayaan tersebut terwujud dalam bentuk sistem budaya/adat istiadat (kompleks budaya, tema budaya, gagasan), sistem sosial (aktivitas sosial, kompleks sosial, pola sosial, tindakan), dan unsur-unsur kebudayaan fisik (benda kebudayaan).

Sebagai bangsa yang merdeka, Indonesia telah memiliki lembaga-lembaga pemerintahan yang melaksanakan tugas-tugas Negara dalam rangka mengisi kemerdekaan dan berusaha menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan merata. Dinas Kebudayaan merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Atas dasar ini, maka orientasi manajemen harus memfokuskan pandangan kepada masyarakat sehingga arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat baik internal maupun eksternal. Untuk mewujudkan hal tersebut adalah tidak mudah. Sebagaimana dimaklumi, barisan terdepan dalam memberikan pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin masyarakat memberikan citra yang buruk tentang suatu lembaga/organisasi karena pekerjaan dan pelayanan pegawai yang jelek, untuk itu perlunya peningkatan kinerja pegawai (Anggraini, 2021).

Mangkunegara (2020:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Simamora (2018:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi

hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto dan Lestariningsih, 2018).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, 2018:291). Rivai (2018:559) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018:410). Oleh karena itu organisasi yang mempunyai disiplin tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Tjutju (2017), Rahmad dan Riska (2018), Wiwin dan Mukhtar (2018), Adnan, dkk., (2019), Dwi dan Suhardi (2020), Tezza dan Askar (2020), Wais (2020), Rahman dan Sofyan (2021), Ady, dkk., (2021), Hartina, dkk., (2021), Kiki, dkk., (2021), Erika, dkk., (2021), Doni dan Ilin (2022), Dwi, dkk., (2022), Sultan, dkk., (2023) serta Retno dan Suartina (2023) menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kedisiplinannya saja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi (Abunio, dkk., 2022). Goleman (2018:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Goleman (2018:46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan, dkk., (2019), Wais (2020), Ady, dkk., (2021), Kiki, dkk., (2021), Dwi, dkk., (2022), Sultan, dkk., (2023) serta Retno dan Suartina (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Thea, dkk., (2019) dan Mukhsin, dkk.,

(2021) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

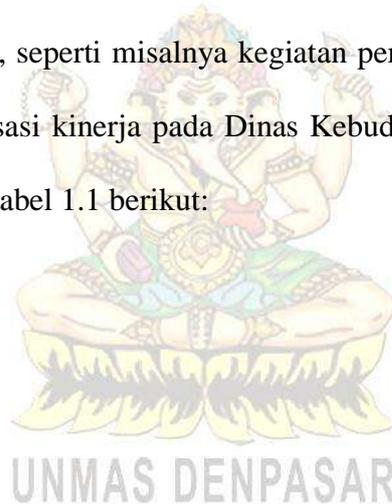
Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja (Sutanty, dkk., 2022).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, dan insentif) dan kompensasi nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan (Wilson, 2019:255).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad dan Riska (2018), Adnan, dkk., (2019), Dwi dan Suhardi (2020), Tezza dan Askar (2020), Abu, dkk., (2020), Mukhsin, dkk., (2021), Ady, dkk., (2021), Hartina, dkk., (2021), Erika, dkk., (2021) serta Retno dan Suartina (2023)

hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Wiwin dan Mukhtar (2018), Rahman dan Sofyan (2021) serta Doni dan Ilin (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar merupakan dinas yang memiliki tugas dan tanggungjawab terkait dengan kesenian dan kebudayaan, permuseuman, cagar budaya, dan lainnya yang dimana setiap kegiatannya selalu berkaitan dengan masyarakat, seperti misalnya kegiatan pembinaan kesenian. Berikut ini target dan realisasi kinerja pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar Tahun 2022 pada Tabel 1.1 berikut:



Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten
Gianyar Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator	2022		Capaian Kinerja %
			Target	Realisasi	
1.	Mewujudkan Pelestarian dan Pembinaan Kebudayaan di Kabupaten Gianyar yang meliputi Warisan Budaya Kebendaan (<i>Tangible</i>) dan Tak Benda (<i>Intangible</i>)	Cakupan warisan budaya yang dilestarikan dan di bina	1. 15% cagar budaya yang terpelihara 2. 15 karya budaya yang direvitalisasi	1. 15% cagar budaya yang terpelihara 2. 15 karya budaya yang direvitalisasi	100%
2	Mewujudkan Pengembangan dan Pembinaan Kebudayaan di Kabupaten Gianyar yang meliputi Warisan Budaya Kebendaan (<i>Tangible</i>) dan Tak Benda (<i>Intangible</i>)	Cakupan warisan budaya yang dikembangkan dan terbina	1. 13 orang peserta Jantra Bali yang terkirim ke Tingkat Provinsi Bali 2. 60 kesenian yang dilestarikan	1. 13 orang peserta Jantra Bali yang terkirim ke Tingkat Provinsi Bali 2. 60 kesenian yang dilestarikan	100%

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa capaian kinerja pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar tercapai sesuai target, namun pelaporan tidak sesuai dengan *deadline* yang ditentukan. Berikut laporan hasil kegiatan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Ketepatan Waktu Pelaporan Hasil Kegiatan

Kegiatan	Target Waktu Penyelesaian (Bulan)	Waktu Penyelesaian (Bulan)	Keterangan
15% cagar budaya yang terpelihara	Juli	Agustus	Terlambat 1 bulan
15 karya budaya yang direvitalisasi	Maret	Maret	Tepat waktu
13 orang peserta Jantra Bali yang terkirim ke Tingkat Provinsi Bali	Agustus	Oktober	Terlambat 2 bulan
60 kesenian yang dilestarikan	September	Oktober	Terlambat 1 bulan

Sumber: Kasubag Umum dan Kepeg Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, 2023

Berdasarkan observasi di lapangan menemukan masalah belum optimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai masih kurang teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan serta tidak meneliti kembali pekerjaan yang dilakukan. Masih ditemukan pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Selain itu dalam era komputerisasi saat ini, setiap pegawai seharusnya menguasai teknologi yang berkaitan dengan komputer, namun masih ada pegawai yang belum memahaminya sehingga masih bergantung pada pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar menurunnya kinerja pegawai kontrak disebabkan oleh disiplin kerja pegawai kontrak. Disiplin kerja pegawai kontrak dapat dilihat dari tingkat

kehadiran pegawai kontrak. Berikut adalah rekapitulasi daftar kehadiran pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.3
Rekap Daftar Hadir Pegawai Kontrak Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar periode Januari sampai dengan Desember 2022

Bulan	Jumlah Pegawai Kontrak	Terlambat		Pulang Sebelum Waktu	
	(Orang)	(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	2	3	4	5	6
Januari	118	25	-	6	-
Februari	118	15	-40,00	4	-33,33
Maret	118	29	93,33	18	350,00
April	118	26	-10,34	15	-16,67
Mei	118	12	-53,85	19	26,67
Juni	118	34	183,33	14	-26,32
Juli	118	18	-47,06	18	28,57
Agustus	118	39	116,67	16	-11,11
Septmber	118	36	-7,69	19	18,75
Oktober	118	17	-52,78	23	21,05
November	118	29	70,59	21	-8,70
Desember	118	33	13,79	26	23,81

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut di atas, dapat terlihat masih adanya pegawai kontrak yang masuk terlambat kerja dan pulang tidak sesuai waktu. Keterlambatan kerja pegawai kontrak terlihat dari pegawai kontrak yang datang terlambat ke kantor pada waktu pagi hari serta pegawai kontrak sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali lagi untuk bekerja melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang kantor. Sedangkan pegawai kontrak yang pulang sebelum waktunya terlihat dari pegawai kontrak yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dan pulang tanpa mengisi daftar hadir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar diketahui bahwa adanya pegawai kontrak yang kurang disiplin menaati peraturan yang berlaku di instansi, seperti masih ada pegawai kontrak yang datang ke kantor tidak tepat pada waktunya, banyak pegawai kontrak yang duduk-duduk santai di depan kantor disaat jam kerja, serta banyak pegawai kontrak yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, tentang apa saja permasalahan yang terdapat pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar mengenai kecerdasan emosional. Ada beberapa permasalahan yang mengidentifikasi masih kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan emosi individu pegawai kontrak, seperti kesadaran diri dalam pekerjaan yang masih rendah, dilihat dari tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan individu yang masih lambat padahal jika mereka mempunyai kesadaran diri yang tinggi mereka akan dapat mengetahui faktor yang dapat memotivasi individu agar bekerja secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai kontrak, dilakukan pra survey kepada 50 orang pegawai kontrak, yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kompensasi Pada Dinas Kebudayaan
Kabupaten Gianyar

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Gaji/upah sesuai dengan yang diharapkan	-	-	50	100,00
2	Tunjangan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan harapan	12	24,00	38	76,00
3	Pemberian penghargaan bagi pegawai kontrak yang berprestasi	15	30,00	35	70,00
4	Fasilitas yang diberikan mencukupi	21	42,00	29	58,00

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey, 2023

Berdasarkan hasil *pra survey* pada Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai kontrak yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan Tabel 1.4 seluruh pegawai kontrak menjawab gaji/upah tidak sesuai dengan yang diharapkan, pegawai kontrak yang menjawab tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan sebanyak 38 orang atau 76,00%, pegawai kontrak yang menjawab tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai kontrak yang berprestasi sebanyak 35 orang atau 70% serta pegawai kontrak yang menjawab minimnya fasilitas yang diterima oleh pegawai kontrak sebanyak 29 orang atau 58%.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh kedisiplinan, kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Samuel, dkk., 2021).

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Maula, dkk., 2022).

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah pegawai memiliki kedisiplinan, memiliki kecerdasan emosional dan mendapatkan kompensasi yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Disiplin kerja adalah bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Sutrisno, 2019:89). Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Tezza dan Akbar, 2020).

Kecerdasan emosional dapat memberikan dampak positif pada seseorang untuk bekerja sama secara harmonis dan profesional menuju tujuan

suatu organisasi. Karena itu, kecerdasan emosional setidaknya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam mendukung kinerja seorang pegawai (Sultan, dkk., 2023). Menurut Kiki, dkk., (2021) keterkaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan semakin tinggi kecerdasan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:118). Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Tezza dan Akbar, 2020).

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2019:188) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja

merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018:98).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Lie, 2018). Menurut Kawiana, dkk., (2018) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan

kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu baik faktor dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Emron, dkk., (2018:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kompensasi.
- b. Komunikasi.
- c. Kompetensi.
- d. Budaya perusahaan.
- e. Motivasi dan pengakuan.
- f. Pemimpin dan kepemimpinan.

g. Sistem/prosedur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 sampai dengan 120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:75), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

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

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2019:78) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut beberapa ahli, maka dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020:75) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

2.1.3 Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:87), kedisiplinan sebagai suatu

kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Afandi (2018:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan

dengan lancar dan karyawan dapat mencapai kinerja kerja yang lebih baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Hasibuan (2019:194) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan

pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir

ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

e. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

3. Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2018:825) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. **Kehadiran**

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. **Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja**

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Menurut Sutrisno (2019:94), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan indikator disiplin kerja menurut beberapa ahli, maka dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan digunakan untuk

mengukur disiplin kerja menurut Rivai (2018:825) adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Rully (2022) kecerdasan emosional adalah 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 Sukarmin dan Ordiman (2023), *emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions*. Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengkomunikasikan, mengenali, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

Menurut Sudaryo, dkk., (2018) kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan

untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertingkah laku. Kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Razali (2023) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Selanjutnya menurut Setyawan dan Simbolon (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara afektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Rully (2022) meliputi:

a. Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

b. Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:58) mengemukakan lima indikator dalam kecerdasan emosional, yaitu:

a. Mengenali Emosi Diri (*Self awareness*)

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

b. Mengelola Emosi (*Self management*)

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

c. Motivasi Diri (*Motivation*)

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

d. Empati (*Social awareness*)

Empati merupakan 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.

e. Membina Hubungan (*Relationship management*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta

mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Goleman (2018:58) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- b. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- c. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh

kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

- d. Mengenali emosi orang lain (*empathy*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seseorang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- e. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Berdasarkan indikator kecerdasan emosional menurut beberapa ahli, maka dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional menurut Goleman (2018:58) adalah sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri (*Self awareness*)
- b. Mengelola emosi (*Self management*)
- c. Motivasi diri (*Motivation*)
- d. Empati (*social awareness*)
- e. Membina hubungan (*Relationship management*)

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Raftul dan Riyani (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang biasa diterima oleh karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Dengan demikian bila ditinjau dari sisi karyawan itu sendiri kompensasi merupakan hak yang timbul karena karyawan telah memenuhi kewajibannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2018: 155).

Menurut Wibowo (2019:289) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Moekijat (2018:49) kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak serta kepuasan kerjanya

juga semakin baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019:190) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan.

d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

f. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

h. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2018:234), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Edison, *et al.*, (2018:152-153) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kompensasi bersifat normatif

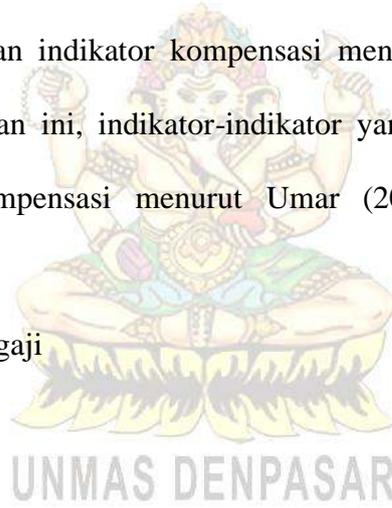
Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

b. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Berdasarkan indikator kompensasi menurut beberapa ahli, maka dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Umar (2018:234) adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas



2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja pegawai, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Tjutju (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad dan Riska (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin dan Mukhtar (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

kinerja guru, serta disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Adnan, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. 4) Kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Thea, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. 2) Kecerdasan emosional

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. 3) Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. 4) Keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Suhardi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Tezza dan Askar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Abu, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa:

(1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Wais (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul. Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul. Kedisiplinan, kecerdasan emosional dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhsin, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Sofyan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan Ady, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1. Secara parsial bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan pada variabel kedisiplinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Hartina, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Kiki, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Toko Kartika.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Erika, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
17. Penelitian yang dilakukan oleh Doni dan Ilin (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan teknis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Retno dan Suartina (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang di-*mapping* dan diringkas pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Mapping/Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
1.	Shinta dan Tjutju (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung)	✓			✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Rahmad dan Riska (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang		✓	✓	✓	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Wiwin dan Mukhtar (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	✓		✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
4.	Adnan, dkk., (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara	✓	✓	✓	✓	1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Thea, dkk., (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	✓			✓	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
6.	Dwi dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha	✓		✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
7.	Tezza dan Askar (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	✓		✓	✓	(1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Abu, dkk., (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan			✓	✓	Secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Wais (2020)	Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul	✓	✓		✓	kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg Gunung Kidul.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
10.	Mukhsin, dkk., (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Elite Pekanbaru		✓	✓	✓	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Rahman dan Sofyan (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam	✓		✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Ady, dkk., (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar	✓	✓	✓	✓	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Dewi, dkk., (2021)	Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Palembang	✓			✓	Kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
14.	Hartina, dkk., (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan	✓		✓	✓	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan.
15.	Kiki, dkk., (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Toko Kartika	✓	✓		✓	1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Erika, dkk., (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia	✓		✓	✓	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Doni dan Ilin (2022)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia	✓		✓	✓	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
18.	Dwi, dkk., (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓			Kecerdasan emosional, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
19.	Sultan, dkk., (2023)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang	✓	✓		✓	1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
20.	Retno dan Suartina (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar	✓	✓	✓	✓	(1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterangan:

- X₁ : Kedisiplinan
 X₂ : Kecerdasan Emosional
 X₃ : Kompensasi
 Y : Kinerja Pegawai