

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN BOYOLALI**



**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

Erlina Tika Putrianti

2018020112

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN BOYOLALI**

**Diajukan Oleh : ERLINA TIKA PUTRIANTI**

**NIM : 2018020112**

**Pada tanggal, November 2021**

**Telah disetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Rochmi Widayanti SE,M.Si.**

**Fithri Setya Marwati, SE., MM.**

**NIDN:**

**NIDN:**

**Mengetahui,**

**Kepala Program Studi Manajemen**

**Fithri Setya Marwati, SE., MM.**

**NIDN:**

## **A. JUDUL**

### **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

## **B. Latar Belakang Masalah**

Indonesia pada bulan Maret 2020 masuk ke dalam 69 negara yang terjangkit virus corona (<https://infeksiemerging.kemkes.go.id>). Covid-19 yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, merupakan virus baru dari *coronavirus* yang dapat menginfeksi sistem pernapasan manusia (<https://www.alodokter.com>). Infeksi virus Corona bisa menyebabkan infeksi pernapasan ringan hingga infeksi sedang, seperti flu, atau infeksi sistem pernapasan dan paru-paru, seperti pneumonia di Indonesia (<https://www.biofarma.co.id>). WHO pada tanggal 11 Februari mengumumkan bahwa COVID-19 menjadi nama resmi dari penyakit ini. Hingga pada akhirnya, penyakit Covid-19 yang disebabkan oleh virus corona mampu mengakibatkan jumlah kematian di Indonesia meningkat (<https://www.kemenkeu.go.id>).

Pandemi Covid-19 juga mewabah di Kabupaten Boyolali sebanyak 24.567 kasus terkonfirmasi. Jumlah warga yang sudah dinyatakan sembuh Covid-19 di Boyolali mencapai 23.149 kasus sedangkan, meninggal akibat terinfeksi virus ada 1.406 kasus. Pemerintah Kabupaten Boyolali terus melakukan upaya dalam penanganan kasus Covid-19 dengan pemberlakuan program pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang dijalankan hingga saat ini (<https://dinkes.boyolali.go.id/covid19>).

Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali mempunyai peranan penting untuk menjadi garda terdepan dalam proses pencegahan dan pemakaman pasien Covid-19. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali tidak hanya bekerja dengan aturan atau petunjuk bahkan perintah dari atasannya saja.

Namun, dituntut untuk bekerja dengan sigap dan cepat dalam mendeskripsikan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat. Berdasarkan dari survei awal dengan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali masih ditemukan beberapa hal yang masih belum maksimal antara lain :

1. Pelaksanaan tugas umum pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali masih kurang dilaksanakan secara efektif dan efisien
2. Adanya pegawai yang kinerjanya masih relatif kurang tanggap dalam reaksi cepat penanggulangan bencana

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dapat dikaitkan dengan tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali dalam menjalankan fungsinya masih kurang maksimal. Penyebab kondisi di atas adalah adanya perbedaan persepsi atau pemikiran pegawai mengenai kecerdasan emosional, kompensasi, serta kompetensi pegawai selama ini.

Faktor kinerja pegawai yang belum maksimal masih diperlukan faktor pendorong agar seseorang mau bekerja dengan seluruh potensi yang dimiliki. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kecerdasan emosional, kompensasi, dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai akan terus meningkat apabila adanya kecerdasan dalam pengendalian emosional dalam bekerja. Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa menjadi salah satu unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam setiap pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional setiap pegawai maka pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya (Ardiansyah & Sulistiyowati 2018).

Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia (Nurfajrin dan Fatihah, 2021) . Suatu perusahaan atau badan pemerintahan untuk mendorong pegawai nya dalam pencapaian kinerja yang maksimal maka, diperlukan adanya kompensasi yang sesuai, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Dewi Shanty,2017). Menurut Sulaeman, dkk (2019) pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antar karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang profesional (Istiani,2017). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi (Muis, 2018). Selain itu, Komitmen organisasi dapat menjadikan karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi dan berusaha memberikan nilai tambah bagi organisasi (Imamoglu, et al, 2019).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, Gultom (2020) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. Sedangkan, Soeti dan Istiqomah (2016) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JNE Service Center Utara 1. Pada variabel kompensasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung hal ini di dukung oleh penelitian Nurfajrin dan Fatihah (2021). Namun, hasil berbeda dengan penelitian Shanty dan Mayangsari (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang *accounting*, *finance*, pajak dan *auditing*. Menurut Ahmadi dan Hardiyanto (2021) komitmen organisasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan, hasil berbeda dengan penelitian Istiani (2017) menyatakan komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali**”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?

### **D. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali yang diteliti adalah pegawai yang berperan dalam proses pemakaman pasien Covid-19
2. Fasilitas yang dipakai merupakan fasilitas yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyoli.

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan masukan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian mengenai kualitas kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti lebih lanjut.

Penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen SDM terutama di teori kecerdasan emosional, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

#### b. Bagi perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan atau menilai pegawai dari kecerdasan emosional, kompensasi, dan kompetensi untuk menjadi pegawai yang berkualitas tinggi.

2. Memberikan usulan atau masukan kepada pegawai agar lebih memperhatikan kualitas kerja mereka kembali.

## **G. Tinjauan Literatur**

### **1. Kinerja pegawai**

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah bentuk hasil kerja yang seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing namun tetap tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan, pendapat Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah bentuk kualitas dan kuantitas dalam pencapaian kerja seorang pegawai dalam sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan sebuah pencapaian setiap individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan keluaran yang optimal (Ardiansyah, dkk, 2018). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai usaha seorang dalam menjalankan tugas dan perintah sesuai bidang masing-masing untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Indikator-Indikator dalam Kinerja pegawai Menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja merupakan bentuk ukuran yang saling berhubungan antara jumlah hasil kerja dan kualitas atau mutu hasil kerja.
2. Efisiensi dapat dilakukan dengan cara bijaksana dan hemat biaya



3. Disiplin kerja merupakan kegiatan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
4. Inisiatif dan kreativitas proses yang dilakukan untuk memutuskan dan memberikan gagasan dalam melakukan sesuatu yang benar.
5. Ketelitian dan kejujuran  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
6. Kepemimpinan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Kecerdasan Emosional**

Menurut Daniel Goleman (2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Robbins dan Judge (2015:70) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Kesimpulannya ialah kecerdasan emosional dapat mengukur peningkatan kerja pegawai untuk menjadi lebih termotivasi, dan menjadi lebih efisien dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.

Salovey dalam Daniel Goleman (2016:55) Membagi kecerdasan emosional dalam 5 dimensi utama :

1. Mengenali emosi sendiri.
2. Mengelola emosi.
3. Memotivasi diri sendiri.

4. Mengenali emosi orang lain.
5. Membina hubungan.

### **3. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Dewi Shanty (2017) Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dicapai. Kesimpulannya kompensasi merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan bisa berupa tunjangan, fasilitas, atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkerja keras secara optimal untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4), terdiri dari

1. asuransi
2. gaji
3. bonus
4. tunjangan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Menurut Malayu H Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan

5. Peraturan Pemerintah,
6. Biaya Hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama dan kepuasan kerja karyawan
2. Pengadaan efektif
3. Motivasi dan Disiplin
4. Stabilitas karyawan

#### **4. Komitmen organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2013 : 100) mengemukakan bahwa : ”komitmen organisasional (organizational commitment), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Sedangkan, menurut Triharso (2012: 95) mengungkapkan bahwa ”komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan”.

Menurut Istiani (2017) komitmen organisasi merupakan sikap pegawai yang dapat memberikan penilaian kepada diri sendiri atau orang lain mengenai tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Dari penjelasan para ahli maka, Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap pegawai untuk memberikan sebuah gambaran mengenai loyalitas dan penilaian terhadap rasa kepercayaan di suatu perusahaan atau organisasi.

Allen dan Meyer (2013:169) mengemukakan bahwa tiga indikator komitmen organisasional :

1. Komitmen afektif yaitu nilai yang berada dalam organisasi dalam bentuk perasaan emosional dan keyakinan diri
2. Komitmen berkelanjutan yaitu perasaan bertahan di dalam organisasi dengan meninggalkan organisasi yang berdampak pada nilai ekonomi karyawan
3. Komitmen normatif yaitu kewajiban yang harus dijalankan dengan alasan yang bermoral oleh karyawan atau pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi

#### H. Penelitian sebelumnya yang relevan

Tabel 1.2  
Hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Peneliti Tahun	Problem	Metode Penelitian	Hasil Kesimpulan
1.	Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu  Gultom Elida  2020	Adanya perawat yang masih kesulitan dalam mengontrol emosi dalam melayani pasien yang mengakibatkan pasien yang komplain	- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara - Populasi : seluruh perawat Rumah Sakit Surya Insani Pasir - Sampel 34 orang - teknik sampel sensus - Metode analisis data dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian : Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Spritual (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian

2.	<p>Pengaruh kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara.</p> <p>Yani Ari Soeti, Istiqomah Ayu</p> <p>2016</p>	<p>Kinerja karyawan yang belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan</p>	<p>- Penelitian kuantitatif - Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel - 142 sampel - simple random sampling</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan intelektual positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.</li> </ol>
3.	<p>Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai</p> <p>Ardiansyah Yusuf, Sulistiyowati Lisa Harry</p> <p>2018</p>	<p>Masih kurang optimal kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan</p>	<p>- Penelitian ini menggunakan metode <i>kuantitatif</i> - 97 sampel dengan teknik sampling jenuh - teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.</p>
4.	<p>Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat indonesia (persero) cabang Tangerang Merdeka.</p> <p>Kurniawan Prasetyo</p> <p>2020</p>	<p>Adanya keterbatasan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam penyesuaian terhadap tugas baru</p>	<p>- Menggunakan metode asosiatif - 95 sampel Sampling jenuh - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <p>Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan antara kedua variabel bebas</p>

5.	<p>Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening</p> <p>Shanty Dewi, Mayangsari Sekar</p> <p>2017</p>	<p>Adanya Penurunan Kinerja Pegawai PT Bara Permata Wining</p>	<p>- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner - 337 sampel</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan</li> <li>- motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan</li> <li>- lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai</li> <li>- komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai</li> </ul>
6.	<p>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primacipta Graha Sentosa di Jakarta</p> <p>Sulaeman A. Lilis Suryani , Guruh M</p> <p>2021</p>	<p>Adanya Penurunan Target Penyelesaian Kinerja Pemebangunan Rumah</p>	<p>- Metode penelitian yang digunakan <i>explanatory research</i> - 61 sampel - Teknik analisis yang digunakan analisis statistik</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Primacipta Graha Sentosa di Jakarta</li> </ul>
7.	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di dinasketenagakerjaan Kota Bandung</p> <p>Nurfajrin Dhike Annisa, Fatihah Dhike Annisa</p> <p>2021</p>	<p>Menurunnya Sikap Kedisiplinan Kehadiran Karyawan Karena Banyak Karyawan Yang Mencari Pekerjaan Tambahan Di Masa Pandemi</p>	<p>- penelitian <i>kuantitatif</i> - metode penelitian menggunakan deskriptif asosiatif - 30 sampel - teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier dasar SPSS V.25.0</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kompensasi yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berpengaruh positif dimata Karyawan.</li> </ul>

8.	<p>Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19</p> <p>Ahmadi, Hardiyanto Toto 2021.</p>	<p>Adanya Penurunan Pendapatan Di Masa Pandemi Covid-19</p>	<p>-Metode peneltian yang digunakan metode pendekatan <i>kuantitatif</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- teknik pengumpulan data melalui survei</li> <li>- 56 sampel dengan teknik Non-probability sampling</li> </ul>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai</li> <li>-lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
9.	<p>Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi</p> <p>Istiani Hesti Catur, (2017)</p>	<p>Penurunan Kinerja Karyawan Karena Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Tidak Sesuai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- 90 sampel</li> <li>- teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling</li> </ul>	<p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi</li> </ul>
10.	<p>Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Muis Muhammad Ras, (2018)</p>	<p>Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam melakukan salah tafsir menghitung barang gadai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif</li> <li>- Populasi : seluruh pegawai yang ada pada PT Pegadaian(Persero) Kanwil I – Medan</li> <li>- 60 sampel</li> </ul>	<p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan</li> <li>- Komitmen organiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan</li> </ul>

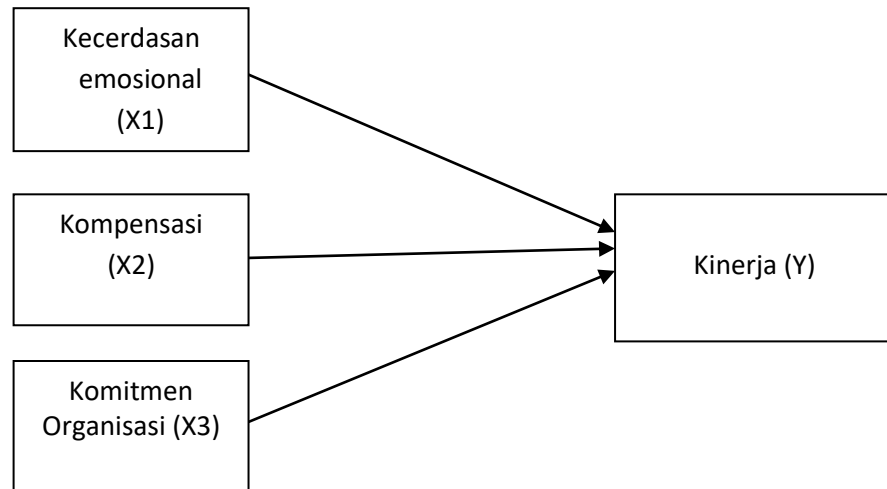
11.	<p><i>The Impact Of Emotional Intelligence On jobperformance During COVID-19 Crisis:A Cross-Sectional Analysis</i></p> <p>Wadi B Alonazi</p> <p>2020</p>	Adanya dampak konstruksi antar perawat yang berbeda	<p>-Penelitian kuantitatif</p> <p>-Metode penyebaran kuisioner</p> <p>- 341 sampel dengan convenience sampling</p>	<p>Hasil penelitian : hubungan yang kuat antara tingkat kecerdasan emosional perawat dan JP mereka yang dilaporkan. secara umum, perawat memiliki EI tinggi, terutama di antara perawatan kritis profesional berorientasi medis.</p>
12.	<p><i>The influence of emotional intelligence and motivation toward agricultural extension worker's performance at agricultural office of tanggamus district</i></p> <p>Zainal Anna Gustina, Prakoso Gita Hilmi</p> <p>2019</p>	Kurang Adanya Pendampingan Petani Yang Menyebabkan Penurunan Kinerja	<p>-Penelitian ini menggunakan metode survey</p> <p>- 32 sampel</p>	<p>Hasil Penelitian : kecerdasan emosional (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian</p>
13.	<p><i>The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msmes employees in yogyakarta city, indonesia</i></p> <p>Efendi R ,Nanang Muhamad Rifa, Bahrun Khairul, Hilyati Milla, Suharmi</p> <p>2020</p>	Perkembangan Teknologi Yang Semakin Pesat Mengakibatkan Daya Saing UMKM Batik Dengan Pesaing Semakin Besar	<p>- Penelitian kuantitatif</p> <p>- 98 sampel dengan menggunakan teknik total sampling</p> <p>- Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <p>1).Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>4). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p>



14.	<p><i>The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance</i></p> <p>Salih Zeki Imamoglu, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsen Atakay</p> <p>2019</p>	<p>Adanya Keinginan Karyawan Untuk Resign Dari Tempat Kerja</p>	<p>- 211 sampel dengan kuesioner survei</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>2. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja</li> </ol>
15.	<p><i>The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance</i></p> <p>Karim Muhammad A, Mahmood Yazan N, Jameel Yazan N, Ahmad Abd Rahman</p> <p>2019</p>	<p>Adanya kekurangan tenaga kesehatan perawat karena banyak perawat yang lebih memilih bekerja di negara lain</p>	<p>-Menggunakan metode kuantitatif - 200 sampel</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.</li> <li>- Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja perawat</li> </ul>

### I. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran secara sistematis dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dengan adanya sebuah kerangka pemikiran dapat diharapkan dapat memberikan gambaran untuk memudahkan untuk mengetahui alur sebuah penelitian secara jelas. Menurut Sugiyono (2019:60), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Adapun hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
3. Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali

## **K. Metode Penelitian**

### **1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif.

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis berlandaskan pada filsafat positivisme, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen untuk dapat dilakukan penelitian (Sugiyono, 2019:17).

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

#### a. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 – Januari 2022.

#### b. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh data untuk penelitian
2. Adanya ijin yang diberikan oleh Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
3. Terdapat permasalahan yang terjadi sesuai dengan penelitian yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, kompetensi, dan kinerja.

### **3. Objek Penelitian**

Bentuk Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu (Sugiyono,2019:41). Adapun obyek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

#### 4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi menurut Sugiyono (2019:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali yang berjumlah 97 orang.

Tabel  
Komposisi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana  
Daerah Kabupaten Boyolali

No	Status Pekerja	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	20
2.	Tim reaksi cepat (TRC)	27
3.	Search & Rescue (SAR)	50
Total		97

Pegawai Negeri Sipil masuk ke dalam populasi karena ikut berperan dalam penanganan pemakaman Covid-19 misal, mengajukan dana ke pemerintah untuk alat-alat yang digunakan dalam proses pemakaman.

- b. Sampel menurut Sugiyono (2019:127) merupakan sebuah bagian yang berasal dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali yang melakukan proses pemakaman pasien Covid-19.

## 5. Sumber Data

- a. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi obyek penelitian
- b. Data sekunder ialah data yang didapat secara tidak langsung dari suatu objek penelitian. Data sekunder meliputi struktur kepegawaian, tugas dan kewajiban Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

## 6. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti menjadi dua kelompok yaitu, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Definisi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam *variable dependent* dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi *variable dependent* nantinya. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kecerdasan emosional, kompensasi, dan kompetensi

- b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali (Y).

## 7. Tehnik Pengumpulan Data

- a. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Ridwan, 2014:

104). Metode ini dilakukan dengan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Observasi ini mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

b. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti data struktur pegawai dan data yang berkaitan dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

c. Kuesioner atau angket

Metode angket merupakan sejumlah pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari responden dalam hal kinerja tentang pribadinya. Angket dalam hal ini digunakan untuk mengumpulkan data primer berupa angket kecerdasan emosional, kompensasi, kompetensi, dan kinerja. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala *Likert* berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut:

- 5 Skor untuk jawaban sangat setuju (SS)
- 4 Skor untuk jawaban setuju (S)
- 3 Skor untuk jawaban kurang setuju (KS)
- 2 Skor untuk jawaban tidak setuju (TS)
- 1 Skor untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

d. Wawancara

Proses yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan untuk mendapatkan informasi yang dilakukan oleh pewawancara dengan responden (pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali).

e. Studi kepustakaan

Teknik pengumpulan data secara tidak langsung mengenai objek yang diteliti sebagai landasan teori, deskripsi lokasi penelitian, maupun deskripsi responden.

## 8. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pertanyaan
<b>Kecerdasan emosional</b>  <b>(X<sub>1</sub>)</b>  Istiqomah (2016)	Bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial pada orang lain dalam menggunakan informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan	Kesadaran diri	Saudara sering merasa cepat bosan dan jenuh dalam melakukan sesuatu
		Manajemen diri	Saudara tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah
		Motivasi	Saudara berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan
		Empati	Saudara mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam
		Keterampilan sosial	Saudara berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain
		Membangun hubungan kerja sama dengan orang lain	Saudara lebih senang bekerja secara tim dibanding individu
		<b>Kompensasi</b>  <b>(X<sub>2</sub>)</b>	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah
Bonus	Saudara menerima bonus dari kantor		

Shanty Dewi (2017)	dicapai.		sebanding dengan jam lembur
		Tunjangan	Saudara mendapat tunjangan yang sesuai harapan
		Promosi jabatan	Saudara mendapat promosi jabatan dari pihak kantor
		BPJS Tenagakerja Penghargaan	Saudara puas dengan jaminan keselamatan kerja yang diberikan kantor
		Penghargaan	Saudara mendapat penghargaan atas pencapaian kinerja
<b>Komitmen Organisasi</b> (X <sub>3</sub> ) Istiani (2017)	Sikap pegawai yang dapat memberikan penilaian kepada diri sendiri atau orang lain mengenai tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu.	Kemauan pegawai untuk tetap bekerja	Saudara akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini
		Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan	Saudara sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
		Kebanggaan pegawai bekerja di organisasi	Saudara merasa bangga menjadi bagian keluarga pada kantor ini
		Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan organisasi	Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan saya juga



		Keinginan untuk mempertahankan organisasi	Saudara Akan merasa rugi untuk meninggalkan kantor ini
<b>Kinerja Pegawai</b>  Ardiansyah, dkk (2018)	Pencapaian setiap individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan keluaran yang optimal	Kuantitas dan kualitas kerja	Saudara mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan
		Efisiensi waktu	Saudara dapat menyelesaikan tugas tepat waktu
		Disiplin kerja	Saudara selalu berangkat tepat waktu
		Inisiatif	Saudara membantu teman kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaan
		Ketelitian dan kejujuran	Saudara mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan jujur
		Kepemimpinan	Saudara dapat diandalkan memberi arahan tim dalam tugas yang sudah diberikan

## L. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk

menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apayang diukur. Ghozali (2016:116) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampumengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yangsebenarnya. Ghozali (2016;118) menyatakan: “Reliabilitas menunjukan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakansebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach AlphaCoefficient, dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$ .(Ghozali, 2016:118)

### **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Pelanggan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>: kecerdasan emosional, kompensasi, kompetensi

*Sales Service*

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Besarnya Regresi / Besarnya Pengaruh

e : Faktor Error

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, kolerasi, *variance* indikator- indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi tidak digunakan karena data observasi tidak berurutan sepanjang waktu dan tidak terkait (Gujarati, 2003).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016:160). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- a. Apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:105-106). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat multikolenieritas.
2. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat multikolenieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Bisa juga menggunakan uji Glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:141).

#### 4. Uji Hipotesa

##### a. Uji Simultan T- test (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh *satu variable independent* secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:127). Dasar pengambilan keputusan uji t parsial jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016:128).

Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$
- b. Menentukan level of significance ;  $\alpha = 0,05$
- c. Kriteria Pengujian :  
diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$
- d. Hasil
- e. Kesimpulan

**b.  $R^2$  - test (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (cross-section) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Jika nilai  $R^2 = 1$ , maka  $\text{Adjusted } R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka  $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(nk)$ . Jika  $k > 1$ , maka  $\text{adjusted } R^2$  akan bernilai negatif (Ghozali, 2016:134).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, A., & Hardiyanto, T. 2021. *Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19*. Journal of Applied Management Research.
- Allen & Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Ardiansyah & Sulistiyowati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kompetensi+dan+kecerdasan+emosional+tehadap+kinerja+ardian#d=gs\\_qabs&u=%23p%3DBdi1ZIGHAYsJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kompetensi+dan+kecerdasan+emosional+tehadap+kinerja+ardian#d=gs_qabs&u=%23p%3DBdi1ZIGHAYsJ) (diakses pada tanggal 10 november 2021)
- Goleman, Daniel (2016). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia pustaka
- Gultom, E. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu*. Jurnal Ilman. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kecerdasan+emosional+kecerdasan+spiritual+gultom&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3DIsmkXdYNMzsJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+kecerdasan+emosional+kecerdasan+spiritual+gultom&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DIsmkXdYNMzsJ)
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istiani, H. C. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniawan, P. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka*. Tangerang: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Kosdakarya
- Muis, M & Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sibolga: Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah).
- Nurfajrin, D. A. D. 2021. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung*. Bandung: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Robbins, Stephen & Timothy. 2016. *Perilaku Organisasi*, Ed. 16. Jakarta: Salemba Medika

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, et al.,. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia
- Triharso Agung. 2012. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan Tanpa Menaikkan Gaji*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok: Rajagrafindo Persada
- Yani, A & Istiqomah. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara I)*. Jakarta: Media Studi Ekonomi.