

## KECERDASAN EMOSIONAL, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 PADANG

Cindy Melwan Oktavia<sup>1</sup>, Juarsa Badri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Corresponding Author: [cindymelwanoktavia.stiekbp@gmail.com](mailto:cindymelwanoktavia.stiekbp@gmail.com)<sup>1</sup>, [badri@akbpstie.ac.id](mailto:badri@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History

Received: 03-04-2023

Revised: 07-04-2023

Accepted: 09-04-2023

### Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional;

Kedisiplinan; Kinerja;

Kompensasi

### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, untuk menguji kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Jenis pada penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 76 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Dimana regresi linear berganda menghasilkan  $Y = 7,996 + 0,333 (X1) + 0,324 (X2) + 0,182 (X3)$ , dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,090 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,271 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,178 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,033 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

### ABSTRACT:

*This study aims to test emotional intelligence on employee performance, to test discipline on employee*

**Keywords:**

*Compensation; Discipline;  
Emotional Intelligence;  
Performance*

*performance, to test compensation on employee performance. This research was conducted at PT. PLN (Persero) UP3 Padang. The type in this study used quantitative. The sampling method used a total saturated sampling of 76 samples. The data analysis techniques used were validity, reliability, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, regression analysis. Multiple, and t test. Where multiple linear regression yields  $Y = 7.996 + 0.333 (X1) + 0.324 (X2) + 0.182 (X3)$ , and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $4.090 > 1.666$ ) with a significantly smaller value than alpha value ( $0.000 < 0.05$ ). This shows that  $H_a$  is accepted, which means that emotional intelligence has a positive effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UP3 Padang. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $3.271 > 1.666$ ) with a significantly smaller value than the alpha value ( $0.002 < 0.05$ ). This shows that  $H_a$  is accepted, which means that discipline has a positive effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UP3 Padang. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ( $2.178 > 1.666$ ) with a significantly smaller value than the alpha value ( $0.033 < 0.05$ ). This shows that  $H_a$  is accepted, which means that compensation has a positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Padang.*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Pada instansi pemerintahan tentu mempunyai visi misi yang berbeda untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Untuk mewujudkannya maka dibutuhkan sumber daya manusia handal dan berkompeten di bidangnya masing-masing karena sumber daya memiliki peranan penting sebagai sumber daya penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan pemerintahan maupun operasional dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Dengan kata lain, kesuksesan suatu instansi dalam mewujudkan tujuan salah satunya sangat bergantung pada kemampuan para pegawainya. Mengingat demikian pentingnya maka perlu bagi seorang pemimpin untuk mengoptimalkan tenaga kerjanya yang terampil, berkualitas dan hal yang tidak kalah pentingnya ialah kinerja para pegawai yang ada di dalam perusahaan sehingga produktifitas dapat meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratama & Suhaeni, 2018). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja

karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan kinerja sebagai manifestasi integritas kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai performa kerja sesuai dengan perannyapada sebuah perusahaan dalam rentan waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Wiadnyana et al., 2021).

PT. PLN (Persero) UP3 Padang merupakan bagian unit pelaksanaan dibawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat. UP3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, yang berorientasi dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan.

Sebagai unit pelaksanaan pelayanan pelanggan, PT. PLN (Persero) UP3 Padang dituntut untuk menghadirkan pelayanan yang maksimal dalam pelaksanaan pelayanan pelanggan salah satunya dalam pelayanan dalam penanganan dan pemeliharaan kwh meter pelanggan. Pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang masih ada permasalahan tentang keluhan dari pelanggan mengenai adanya pencurian listrik, kesalahan baca meter seperti kesalahan petugas dalam pencatatan kWh meter yang dapat menyebabkan tagihan listrik pelanggan semakin besar sehingga pelanggan harus membayar semakin mahal atau juga dapat menyebabkan tagihan listrik pelanggan semakin kecil sehingga pelanggan harus membayar murah. Adanya kesalahan ini tentunya ada pihak yang dirugikan, baik itu pihak pelanggan atau pun pihak PLN, sehingga harus ada tindakan yang cepat dari PT. PLN (Persero) UP3 Padang dalam menyelesaikan kesalahan tersebut, berikut data hasil kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

**Tabel 1 Data Hasil Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang  
Bulan Januari s/d Juli 2022**

Bulan	Target (Kwh)	Realita (Kwh)	Persentase %	Keterangan
Januari	2,128,256	363,111	18%	Belum tercapai
Februari	2,862,240	674,349	24%	Belum tercapai
Maret	3,477,930	1,884,784	55%	Belum tercapai
April	4,519,577	5,418,050	100%	Tercapai
Mei	4,109,843	2,462,785	60%	Belum tercapai
Juni	3,021,937	4,519,577	100%	Tercapai
Juli	5,027,622	3,461,720	69%	Belum tercapai
Rata-rata	3,592,441	2,684,482	60%	Belum tercapai

Sumber: PT.PLN (Persero) UP3 Padang Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang pada bulan Januari-Juli 2022 setiap bulannya berfluktuasi karena sudah ketetapan dari perusahaan. Seperti dilihat pada bulan Januari dimana target 2,128,256 kwh dengan realita 363,111 kwh, persentasenya 18%, kemudian pada bulan Februari, Maret dan April mengalami kenaikan dimana target 2,862,240 kwh, 3,477,930 kwh dan 4,519,577 kwh dengan realita 674,349 kwh, 1,884,784 kwh dan 5,418,050 kwh dengan persentase 24%, 55% dan 100%, dan pada bulan Mei mengalami penurunan dimana target 4,109,843 kwh dengan realita 2,462,785 kwh, dengan persentase 60 %, dan bulan Juni kembali mengalami kenaikan

dimana target 3,021,937 kwh dengan realita 4,519,577 kwh dengan persentase 100%, dan bulan Juli kembali mengalami penurunan dimana target 5,027,622 kwh dengan realita 3,461,720 kwh dengan persentase 69%.

Seperti halnya dengan perusahaan lain, PT. PLN (Persero) UP3 Padang ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan data kinerja diatas pada tahun 2022 menunjukkan bahwa perfoma kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang belum optimal, dikarenakan Kecerdasan emosional pada saat membaca meter terdapat suatu kendala yang berupa petugas harus dapat mengenali atau membaca karakter pelanggannya, ada pelanggan yang tidak menghiraukan kedatangan petugas saat sedang dalam pencatatan kWh meter. Kemudian kedisiplinan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang juga belum tereliasi dengan baik sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan kurang maksimal, selain itu dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan juga terjadinya masalah. Pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan karyawan. Hal itu lah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan karena karyawan merasa diperlakukan dengan tidak adil, sehingga membuat para karyawan tidak termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengupayakan para pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya, perusahaan harus memperhatikan kecerdasan emosionalnya. Menurut (L. A. Sari et al., 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi seseorang dalam mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta dapat digunakan untuk menuntun pikiran dan tindakan seseorang, sehingga kecerdasan emosional ini sangat diperlukan agar sukses dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berpengaruh dalam pekerjaan. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara aktif maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat, demikian juga sebaliknya. Maka pada kecerdasan emosional ini dapat menjadi dua faktor yang terdapat pada emosi yaitu emosi terkendali akan menjadi motivasi terhadap peningkatan kualitas kinerja, sedangkan emosi yang tidak dapat terkendali akan dapat menghambat prestasi karena disebabkan kecemasan yang berlebihan (Sudarwati, 2019).

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan kedisiplinan. berpendapat Kedisiplinan di pandang sebagai sikap taat melaksanakan aturan dan ketentuan di tempat kerja disertai dengan pemahaman tentang konsekuensi dari sanksi bila terjadi pelanggaran. Kedisiplinan tidak hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan namun, mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan ditunjukkan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mendorong terciptanya antusiasme kerja dan peningkatan efektivitas karyawan melalui perilaku disiplin. Tindakan kedisiplinan berkaitan dengan sikap karyawan dan hasil kerja (Purwaningsih & Dp, 2021). Setiap pimpinan diperusahaan harus menjaga karyawan tetap tertib berperilaku dan menjalankan tugas. Standar disiplin berlaku untuk semua karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan kedisiplinan. berpendapat Kedisiplinan di pandang sebagai sikap taat melaksanakan aturan dan ketentuan di tempat kerja disertai dengan pemahaman tentang konsekuensi dari sanksi bila terjadi pelanggaran. Kedisiplinan tidak hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan namun, mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan ditunjukkan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mendorong terciptanya antusiasme kerja dan peningkatan efektivitas karyawan melalui perilaku disiplin. Tindakan kedisiplinan berkaitan dengan sikap karyawan dan hasil kerja (Purwaningsih & Dp, 2021). Setiap pimpinan diperusahaan harus

menjaga karyawan tetap tertib berperilaku dan menjalankan tugas. Standar disiplin berlaku untuk semua karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan suatu penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dituang dalam judul **“Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang”**.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, penulis dapat mengemukakan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang?

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Wirawan (2017) merupakan hasil keberhasilan seseorang selama periode yang telah di tetapkan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut penelitian Pratama & Suhaeni, (2018) mengemukakan bahwa kinerja yaitu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nurhasanah (2019) kriteria dalam mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan yaitu : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut penelitian Wirawan (2017) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal karakter dirinya sendiri dan orang lain, berfikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain dan juga pemahaman orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain dan informasinya dapat digunakan untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.

Kecerdasan Emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Menurut penelitian Wirawan (2017) mengemukakan lima kemampuan dasar dalam kecerdasan Emosional, yaitu: *Self Awareness, Self Regulation, Self Motivation, Social Awareness, Social Skill*.

### **Kedisiplinan**

Menurut Syaleh, (2022) Kedisiplinan pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator kedisiplinan. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan indikator disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Adnan, (2019): Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Hubungan Kemanusiaan, Sanksi Hukum, Ketegasan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Dwianto, 2019).

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti gaji dan insentif sementara, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Menurut Nurhasanah (2019) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: Upah dan Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara berdasarkan masalah yang diteliti, dikatakan sementara karena masih harus dibuktikan dan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2017). Maka, hipotesis yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

- H1= Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.
- H2= Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.
- H3= Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode analisis yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian didefinisikan sebagai suatu sasaran atau target guna mendapat data mengenai sesuatu yang objektif dan valid serta reliabel agar mendapat tujuan tertentu terkait variabel (Sugiyono, 2017). Adapun objek dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah tempat generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang yaitu sebanyak 76 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi. Jadi Sampel yang digunakan adalah 76 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Jenis data digunakan penelitian ini ialah data kuantitatif dengan melakukan survey secara langsung ke objek penelitian. Data kuantitatif adalah data yang ditampilkan berbentuk angka-angka digunakan dalam penelitian ini.

### **Sumber Data**

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah suatu sumber data yang secara langsung dapat memberikan data untuk para pengumpul data. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak dapat secara langsung memberikan data pada para pengumpul data, namun melalui orang lain atau pun dokumen atau buku.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Kuesioner (Angket) dan Studi Pustaka.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah suatu item pertanyaan di dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Indikator yang terdapat untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Total Correction*, dengan standar sebesar 0,300 (Y. Sari & Serena Muliangga, 2021). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila *rule of thumb* ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) atau *Corrected Item Total Correction*  $> 0,300$  artinya item pertanyaan valid.
- b. Apabila *Corrected Item Total Correction*  $< 0,300$  artinya item pertanyaan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan  $> 0,60$  Sugiyono (2017). Suatu kuesioner, dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample*

*Kolmogorov Smirnov Test*, dengan standar  $\alpha$  0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya data berdistribusi normal.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan standar untuk *tolerance* 0,1 sedangkan VIF 10. Sehingga dapat disimpulkan (Sriyanto & Kuncoro, 2019) apabila *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunakan oleh seorang peneliti yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi Linear Berganda di notasikan dalam persamaan berikut ini:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1$  : Koefisien Regresi Variabel X1 (Kecerdasan Emosional)  
 $\beta_2$  : Koefisien Regresi Variabel X2 (Kedisiplinan)  
 $\beta_3$  : Koefisien Regresi Variabel X3 (Kompensasi)  
 $X_1$  : Kecerdasan Emosional  
 $X_2$  : Kedisiplinan  
 $X_3$  : Kompensasi  
e : Variabel Pengganggu / Standar *error*

### Uji Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikan kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Apabila nilai signifikan besar dari 0.05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2017).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh variabel kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.



### Uji Validitas

Sebelum hasil kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0.308 s/d 0.461 atau dengan kata lain bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

#### Kecerdasan Emosional (X1)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0.330 s/d 0.548 atau dengan kata lain bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kecerdasan emosional memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

#### Kedisiplinan (X2)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0.314 s/d 0.388 atau dengan kata lain bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kedisiplinan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

#### Kompensasi (X3)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 8 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,403 s/d 0,791 atau dengan kata lain bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.734, kecerdasan emosional 0.774, kedisiplinan 0.696 dan kompensasi 0,852. Kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional, kedisiplinan, kompensasi dan kinerja merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji Regresi Berganda**

Keterangan	Coefficient
Constant	7,996
Kecerdasan Emosional	0,333
Kedisiplinan	0,324
Kompensasi	0,182

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

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

$$Y = 7,996 + 0,333 (X_1) + 0,324 (X_2) + 0,182 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 7,996 satuan, artinya jika variabel kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 7,996 satuan.
- Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,333 satuan artinya setiap peningkatan variabel kecerdasan emosional sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,324 satuan artinya setiap peningkatan variabel kedisiplinan sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,324 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,182 satuan artinya setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil 4.13 dibawah ini:

**Tabel Hasil Uji T**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Kecerdasan Emosional	4,090	1,666	0,05	0,000	H1 diterima
2	Kedisiplinan	3,271	1,666	0,05	0,002	H2 diterima
3	Kompensasi	2,178	1,666	0,05	0,033	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Kecerdasan Emosional

Ho : kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,090 > 1,666) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

2. Uji Hipotesis Kedisiplinan

Ho : kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,271 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

3. Uji Hipotesis Kompensasi

Ho : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,178 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,033 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

## Pembahasan

### Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang, Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa *variable* kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya. Kecerdasan emosi yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Oleh karena itu kecerdasan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan pada kecerdasan.

Hasil penelitian ini sejalan menurut penelitian (Wiadnyana et al., 2021) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan rasa empati dan mengendalikan emosional pegawai sehingga dapat mendukung proses bekerja pegawai. Dan penelitian Nurhasanah, (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Penelitian A.A Gde Agung Parawitha, (2017) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu, dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya.

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang, Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan apabila semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban dalam berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian menurut Syaleh, (2022) mengemukakan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang diberikan perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan penelitian Rani, (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan didukung oleh Maryadi, (2020) Artinya secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RapiGra Jakarta, dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang, Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi yang tepat, dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional yang mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan mencukupi berbagai kebutuhan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian menurut penelitian Rajak et al., (2019), mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. Dan didukung penelitian Wiadnyana et al., (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial dalam hal ini adalah gaji, insentif, dan asuransi, bonus atau THR. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < 0,05. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang. Hal ini di sebabkan semakin tingginya kecerdasan emosional pada setiap karyawan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan. Variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig < 0,05. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang. Hal ini bermakna semakin tinggi tingkat kedisiplinan pada perusahaan akan meningkatkan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig <

0,05. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan oleh karyawan akan meningkatkan hasil kerja pada perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dari penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi, masih ada variabel diluar model penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang yang tidak digunakan pada penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat judul yang sama dengan penelitian penulis menyarankan agar menambah variabel lain untuk dibuktikan dalam penelitian tersebut. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang ditemukan bisa menutupi kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Untuk perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Padang penelitian ini dapat digunakan sebagian bahan evaluasi dan masukan pihak perusahaan untuk tetap mempertahankan dan dapat mengimbangi kecerdasan emosional karyawan, kedisiplinan dan pemberian kompensasi pada karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Gde Agung Parawitha. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 135–143.
- [2] Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- [3] Aswir, & Misbah, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- [4] Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- [5] Kurniawan, P. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang tangerang merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 258–263. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- [6] Maryadi, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. RapiGra Jakarta. *Adi Maryadi*, 5(3), 49.
- [7] Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46.
- [8] Mustika, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Toko Kartika. *Emas*, 2(2), 170–184.

- [9] Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- [10] Nurhasanah, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- [11] Pamuditha, P. (2017). Pengaruh Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 27–41.
- [12] Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- [13] Purwaningsih, D., & Dp, M. K. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang*. 2(4), 227–240.
- [14] Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Ejournal Unkhair*, 6(2), 1–15.
- [15] Ramadhani, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 5–10. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.341>
- [16] Rani, Ayu Stevi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung INi*. 4(3), 217–230.
- [17] RSari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- [18] Sari, Y., & Serena Muliangga, S. (2021). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Analysis of The Influence Of Working Environment, Compensation, And Emotional Intelligence On Employee Performance At Grand Elite Hotel Pekanbaru*. 9(4), 451–460.
- [19] Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(212–222). <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7891>
- [20] Sudarwati. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi fan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai SETDA Kabupaten Wonogiri. *Djurnal/ Edunomika*, 03(02), 310–317.
- [21] Sugiyono. (2017). *metode penelitian bisnis* (3rd ed.). Bandung : CV.Alfabeta.
- [22] Syaleh, H. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam Rika*. 3(1), 30–37.

- [23] Wiadnyana, D. G. A., Gama, G., & Rismawan, P. A. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. *Emas*, 2(2), 1–15.
- [24] Wirawan, P. A. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pt. jasa raharja ( persero ) cabang bali. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12–26.