

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Remunerasi**

##### **2.1.1 Pengertian Remunerasi**

Menurut Ruky *dalam* jurnal Syafei dan Muhamad Mardiansyah (2020 :89) “Dalam bukunya berjudul strategi, kebijakan & cara penataan upah, gaji dan remunerasi bahwa remunerasi berasal dari Bahasa Inggris *Remunerate* yang di Indonesiakan menjadi *Remuneration* yang artinya memberikan konvensi/imbalan”.

Menurut Sopiah *dalam* jurnal Yuliza Dan Novialdi (2020 : 425) mengatakan, “Pengertian Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

##### **2.1.2 Tujuan Remunerasi**

Menurut Yuliza dan Novialdi *dalam* jurnalnya (2020 : 425), adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi di suatu perusahaan, antara lain:

1. “Mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.
2. Memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
3. Sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar karyawan. Akan terlihat sekali, mana karyawan yang rajin, dan mana yang pemalas, mana karyawan yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.

4. Memaksimalkan keuntungan atau memperoleh laba sebesar-besarnya bagi perusahaan dengan memanfaatkan biaya seefisien mungkin.
5. Menciptakan tata kelola perusahaan yang baik dan bersih.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas”.

### **2.1.3 Indikator Remunerasi**

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam jurnal Susanti, *dkk* (2019 : 71) menjelaskan bahwa, indikator remunerasi adalah :

1. Berdasarkan penilaian kinerja
2. Memenuhi penilaian minimal
3. Berdasarkan kelas jabatan
4. Berdasarkan hari dan jam kerja

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut Baron *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 95) “Kecerdasan emosional adalah memperhatikan atau mengerti diri sendiri dan orang lain, bersosialisasi, dan beradaptasi dengan orang lain , serta meniru dengan cepat hal-hal yang ada di sekitar kita, agar dapat lebih sukses dalam menyesuaikan dengan permintaan lingkungan”.

Sedangkan menurut Goleman *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 95) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain”.

Dengan demikian Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 95) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi”.

### **2.2.2 Dimensi Kecerdasan Emosional**

Menurut Salovey dan Mayer *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 96) mengklasifikasikan kecerdasan emosional ke dalam lima wilayah utama yaitu:

1. “Mengenali emosi diri, yaitu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi diri, yaitu menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas.
3. Memotivasi diri, yaitu sikap kendali diri secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain, yaitu sikap empati yang dapat menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Membina hubungan, yaitu kemampuan mengelola emosi orang lain”.

### **2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 97 - 100) empat dimensi kecerdasan emosional dibagi dalam menjadi 20 indikator, yaitu:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri). Terbagi dalam tiga indikator yaitu:
  - a. *Emotional Self Awareness* (kesadaran emosional diri), yaitu seseorang dapat mengenal perasaannya sendiri yang sedang terjadi, mengetahui alasan perasaan itu timbul, dan mengetahui bagaimana perasaannya itu dapat mempengaruhi tindakannya.
  - b. *Accurate Self Assesment* (penaksiran diri yang akurat), yaitu sadar akan kemampuan dan keterbatasan diri, selalu mencari saran dan belajar dari kesalahan sendiri, serta tahu bagaimana harus memperbaikinya dan kapan harus bekerja dengan kemampuan yang saling melengkapi.
  - c. *Self Confidence* (percaya diri), yaitu percaya diri atas kemampuannya dalam bertindak dan mengambil keputusan.
2. *Selft Management* (manajemen diri). Terbagi enam indikator yaitu:
  - a. *Self Control* (pengaturan diri), yaitu tidak terpengaruh dengan situasi yang membuat stres atau jika harus berhubungan dengan orang-orang yang tidak disukai dan tidak berkeinginan untuk berbuat jahat kepada mereka.
  - b. *Trustworthiness* (kepercayaan), yaitu membiarkan orang lain tahu tentang prinsip dan nilai-nilai diri kita, kemauan dan perasaan selaras selalu dengan mereka, tidak membedakan dalam bersikap.
  - c. *Conscientiousness* (tanggung jawab diri), yaitu selalu hati-hati dan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
  - d. *Adaptability* (adaptasi), yaitu selalu terbuka pada hal baru dan bersedia meninggalkan asumsi-asumsi lama yang tidak bisa dipakai lagi. Sikapnya dapat selalu tenang jika menghadapi situasi kekhawatiran dan ketidakpastian yang terjadi, dan tetap dapat menampilkan kreativitas kerjanya dan memberikan ide barunya untuk mencapai suatu hasil.
  - e. *Achievement Orientation* (berorientasi pada kesuksesan). Yaitu selalu berjuang dengan optimis untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Dapat menentukan reaksi seseorang di bawah kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan. Sangat proaktif dan gigih, serta punya sikap yang optimis terhadap hal-hal yang menghambat dan melakukan atas dasar harapan untuk sukses.
  - f. *Initiative* (inisiatif), yaitu bersikap sebelum disuruh oleh suatu kejadian. Mengambil tindakan antisipasi untuk mencegah masalah timbul atau mengambil kesempatan sebelum diketahui oleh orang lain.
3. *Social Awareness* (kesadaran sosial). Terbagi dalam tiga indikator:
  - a. *Empathy* (empati), yaitu dapat secara cerdas merasakan emosi orang lain, perhatian orang lain, dan kebutuhan orang lain. Dapat membaca perasaan orang lain dan dapat menangkap petunjuk-petunjuk nonverbal orang lain seperti intonasi suara dan ekspresi wajah.

- b. *Service Orientation* (berorientasi pada pelayanan), yaitu mampu mengenal kebutuhan dan minat dari seseorang atau pelanggan dan memasangkannya dengan suatu produk atau jasa.
  - c. *Organization Awareness* (kesadaran organisasi), yaitu mampu membaca situasi secara objektif, tanpa memutar balikan pemikiran dan asumsi orang lain, serta membiarkan mereka merespons secara efektif.
4. *Relationship Management* (manajemen hubungan). Terbagi menjadi delapan indikator yaitu:
- a. *Developing Others* (mengembangkan orang lain), yaitu dapat merasakan kebutuhan orang lain yang selalu berkembang dan membantu mereka dalam mencapainya.
  - b. *Influence* (memengaruhi), yaitu dapat menangani dan mengatur perasaan orang lain. Dapat merasakan reaksi orang lain dan menemukan cara untuk meresponya untuk membentuk interaksi dengan sebaik-baiknya.
  - c. *Communication* (komunikasi), yaitu dapat menyampaikan informasi perasaan, berhubungan dengan hal-hal yang bersifat langsung, mendengarkan dengan baik dan mau berbagi informasi seutuhnya, serta memelihara komunikasi dan cepat menangkap berita buruk secepat berita baik.
  - d. *Conflict Management* (manajemen konflik), yaitu menempatkan masalah secara baik-baik saat bergejolak dan mengambil langkah untuk menenangkannya. Dalam hal ini, seseorang harus mampu menjadi pendengar yang baik dan mampu berempati dengan hal-hal yang penting untuk mengatasi orang-orang bermasalah dan situasi bermasalah, mendukung proses adu pendapat dan diskusi terbuka, serta dapat menciptakan situasi yang saling menguntungkan.
  - e. *Leadership* (kepemimpinan), yaitu dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja sama demi tercapainya suatu tujuan. Mampu dan mahir membangkitkan semangat tinggi untuk visi dan misi yang sama, untuk maju bersama saat dibutuhkan, dapat membimbing kinerja orang lain saat diri sendiri sedang sibuk juga.
  - f. *Change Catalyst* (mau berubah), yaitu dapat mengenal kebutuhan akan perubahan, menyingkirkan hambatan yang terjadi, menentang status *quo*, dan mengikutsertakan orang dalam menemukan gagasan-gagasan baru.
  - g. *Building Bonds* (membangun hubungan), yaitu dapat menyeimbangkan pekerjaan pentingnya secara hati-hati, mendahului pekerjaan yang lebih disukai, membangun hubungan baik dengan orang di bawah kita.
  - h. *Teamwork dan Collaboration* (kerja sama tim dan kolaborasi), yaitu harus mampu bekerja sama dengan sesamanya dan mampu

membagi perasaannya (baik atau buruk), karena perasaan yang baik akan membawa kepada kinerja yang baik”.

#### 2.2.4 Metode Pengukuran Kecerdasan Emosional

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 101 – 102), ada tiga metode pengukuran kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

1. “Self Report  
Adalah metode pengukuran di mana seorang individu akan mengukur dirinya sendiri dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan ciri-ciri kepribadianya. Karena kecerdasan emosional mengandung berbagai maca, kecerdasan berpikir, maka metode ini dapat menyediakan informasi mengenai presepsi seseorang atas dirinya sendiri.
2. 360 Degree Test atau Observer Ratings  
Adalah metode pengukuran di mana seorang individu diminta untuk mengukur individu lainnya, dengan kata lain mengetahui presepsi orang lain mengenai diri kita. Walaupun metode ini dapat terjadi kesalahan bias karena orang yang menilai kita belum tentu mengenal baik diri kita, namun metode ini sangat berguna dalam membangun kemampuan bersosialisasi dan kemampuan bermanajemen.
3. Ability Test  
Adalah metode pengukuran yang menganggap bahwa kecerdasan emosional memiliki bentuk yang dapat dilihat oleh mata, seperti kemampuan dan keahlian yang lain. Jadi seorang pegawai diminta untuk mengisi *form rest*, tidak ada jawaban yang salah darinya. Penilaiannya dilakukan dengan membandingkannya dengan jawaban yang paling banyak dipilih dan bisa juga berdasarkan pendapat ahli-ahli.”

### 2.3 Kompetensi

#### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016 : 273) “Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”.

Menurut Wibowo (2016 : 271) “Kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Wibowo (2016 : 272) “Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan”.

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 181) “Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai suatu yang penting dan sebagai unggulan bidang tersebut”.

Sedangkan menurut Bahri (2015 : 28) “Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowlage*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*)”.

### **2.3.2 Model Kompetensi**

Model kompetensi yang dimana menjelaskan perilaku yang penting dan diperlukan untuk menciptakan kinerja unggul dalam posisi, serta peran atau fungsi spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa kompetensi.

Menurut Wibowo dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 185) “Membedakan model kompetensi menurut kepentingannya, yaitu model kompetensi untuk kepemimpinan (*leadership*), coordinator, *expert*, dan *support*. Model kompetensi kepemimpinan dan coordinator pada dasarnya sama, meliputi komitmen pada pembelajaran, orientasi pada pelayanan

masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain., standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi , kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategis bisnis, serta kerja sama tim dan keberagaman”.

Menurut Zwell dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 185 – 186) “Membedakan kompetensi menurut posisi, tingkat dan fungsi kerja (superior dan bukan superior, serta mitra dan superior). Kompetensi menurut posisi meliputi kepemimpinan kependidikan, manajemen sekolah, kepedulian, dan keterlibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, perencanaan, pengorganisasian, komunikasi, memotivasi, serta sensitivitas antar pribadi dan orientasi pada hasil”.

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 186) “ Kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan superior dan bukan superior, meliputi kompetensi yang berkenaan,dengan mempengaruhi, mengembangkan orang lain, kerja sama, mengelola kinerja, orientasi pada hasil, perbaikan berkelanjutan, inisiatif, membangun fokus dan kepedulian pada kualitas. Sementara itu, kompetensi menurut tingkat dan fungsi kerja yang membedakan mitra dan supervisor meliputi kompetensi yang berkenaan dengan orientasi kewirausahaan, berpikir konseptual, inovasi berfikir analitis, kualitas keputusan, orientasi pada pelayanan, dan komunikasi”.

### 2.3.3 Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2016 : 275 - 276), Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemostrasikan kemampuan perilaku tersebut. ada berapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *“Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.



4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka”.

#### 2.3.4 Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016 : 276 – 277), memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

1. “*Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjuk oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas

- inovasi, peduli, pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
  3. *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
  4. *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan pengembangan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
  5. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai”.

### 2.3.5 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 197 – 199), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:

1. “Keyakinan dan nilai-nilai  
Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan mempengaruhi perilaku. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir ke depan.
2. Keterampilan  
Keterampilan sangat penting dalam kompetensi, misalnya keterampilan berbicara di depan umum, menulis, membaca dan individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Peningkatan keterampilan secara spesifik berhubungan dengan kompetensi yang berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman

Keahlian dari berbagai kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang lain, komunikasi dihadapan banyak orang, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen penting dalam kompetensi, yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. **Karakteristik Kepribadian**  
Kepribadian seseorang dapat berubah setiap waktu, dan dapat memengaruhi keahlian pimpinan dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. **Memotivasi**  
Memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dan memunculkan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Peningkatan kompetensi melalui motivasi akan meningkatkan kinerja bawahan sehingga kontribusi pada organisasi akan meningkat.
6. **Isu Emosional**  
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut berbuat kesalahan, malu, merasa tidak disukai, dan tidak menjadi bagian, cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. **Kemampuan intelektual**  
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual, dan pemikiran analitis.
8. **Budaya Organisasi**  
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
  - a. Rekrutmen dan seleksi karyawan akan mempertimbangkan kompetensi.
  - b. Sistem penghargaan para pekerja terkait dengan kompetensi.
  - c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberikan daya kepada orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
  - d. Visi, misi, dan nilai-nilai organisasi yang berhubungan dengan kompetensi.
  - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja.
  - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.
  - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kepemimpinan”.

### 2.3.6 Indikator Kompetensi

Menurut Bahri (2015 : 32), “Adapun dimensi kompetensi adalah a) Pengetahuan yang meliputi indikator, (1) pemahaman yang komprehensif tentang peraturan, (2) ahli dalam menyusun rencana anggaran belanja, (3)

ahli dalam membuat peta lokasi pembangunan, (4) ahli dalam melakukan evaluasi kerja; b) Keterampilan yang meliputi indikator: (1) terampil melakukan inovasi kerja, (2) membuat konsep uraian kerja, (3) membuat konsep kebutuhan barang, (4) terampil melaksanakan proses tender/lelang; c) Kemampuan yang meliputi indikator: (1) kemampuan bekerja secara kooperatif, (2) mampu berkoordinasi, (3) mampu mengikuti perubahan, (4) kemampuan mengambil keputusan”.

## 2.4 Kinerja Anggota

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015 : 67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Bahri (2015 : 77) “Kinerja dipahami sebagai penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sementara itu menurut Bernardin dan Russel *dalam* Bahri (2015 : 78), mengatakan “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *output*”. Menurut Ruki *dalam* Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 205) “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### 2.4.2 Metode-metode Evaluasi Kinerja

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 209 – 213) metode evaluasi kinerja dijabarkan sebagai berikut:

1. “Metode berorientasi masa lalu  
Tujuan dan sasaran umum dari metode ini adalah menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif untuk suatu kurun waktu tertentu di masa lalu, yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi. Metode ini memiliki kekuatan dalam mengukur kinerja yang telah terjadi dan

untuk beberapa hal lain. Kelemahan dari metode ini adalah kinerja tidak dapat diubah, tetapi para pegawai akan memperoleh umpan balik yang dapat mengarah untuk upaya-upaya yang diperbaharui kepada kinerja yang lebih baik. Teknik penilaian yang termasuk dalam metode ini adalah

a. Skala Penilaian

Skala penilaian ini adalah syarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individual dengan skala terendah sampai tertinggi. Penilaian banyak didasarkan pada opini penilai, dan pada banyak kasus, kriteria tidak langsung terkait pada kinerja pekerja. Kelemahan dari teknik ini, antara lain terdapat bias penilai yang berpeluang direfleksikan dalam instrumen subjek tipe ini.

b. Metode daftar periksa

Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (*item*) yang terkait dengan derajat kepentingan dari *item* tersebut. metode ini relatif praktis dan terstandar. Keunggulan metode ini adalah murah, meringankan keruwetan administrasi, pelatihan bagi penilai berkurang, dan terstandarisasi. Kelemahannya meliputi bias dari penilai dalam bentuk halo efek, selain itu pendekatan ini tidak membenarkan penilai memberi penilai relatif.

c. Metode pilihan yang tepat

Metode ini mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam setiap pasangan pernyataan tentang pegawai yang dinilai, di mana kedua pernyataan itu sering mengandung unsur-unsur positif dan negatif. Keunggulan metode ini adalah mengurangi bias penilai, karena beberapa pegawai harus dinilai. Metode ini mudah dikelola dan cocok untuk pekerjaan yang beragam. Meskipun demikian, walaupun praktis dan mudah distandarisasi, pernyataan-pernyataan umum mungkin tidak spesifik terkait dengan pekerjaan, hal tersebut menyebabkan metode ini memiliki keterbatasan manfaat dalam membantu pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

d. Metode kejadian kritis

Metode ini mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan. Biasanya pernyataan tentang kejadian kritis tersebut dicatat oleh para penyelia selama periode evaluasi untuk setiap bawahan. Kejadian yang dicatat meliputi penjelasan singkat tentang apa yang telah dan kapan itu terjadi. Metode ini sangat bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada pegawai. Hal ini juga mengurangi bias jika para penilai mencatat kejadian-kejadian dalam keseluruhan periode.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini mirip dengan metode kejadian kritis dengan mencatat prestasi yang digunakan, terutama oleh kalangan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang sumbangan para profesional sepanjang tahun. Penafsiran setiap *item* bisa jadi subjektif dan bias, karena mereka cenderung hanya melihat kebaikan.

2. Metode berorientasi masa depan

Metode ini fokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensial pegawai dalam merumuskan tujuan kinerja masa depan. Dalam praktiknya, banyak pendekatan berorientasi masa lalu meliputi sebuah bagian dari penyelia dan pegawai untuk mencatat rencana masa depannya. Ada empat pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa depan yaitu:

a. Penilaian diri

Apa yang dilakukan para pegawai untuk mengevaluasi diri dapat menjadi teknik evaluasi yang bermanfaat jika tujuan dari penilaian adalah untuk pengembangan diri lebih lanjut dan untuk perbaikan. Mereka dapat membantu para pengguna untuk merumuskan tujuan personal untuk masa depan. Risikonya adalah pegawai akan menjadi sangat toleran dan sangat kritis terhadap kinerja.

b. Pengelolaan berdasarkan tujuan

Inti pokok dari tujuan ini meliputi tujuan-tujuan yang secara objektif dapat diukur dan diakui bersama-sama oleh pegawai dan manajer. Harapannya adalah, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan juga untuk membantu para pegawai dan penyelia untuk membahas kebutuhan pengembangan spesifik bagi pegawai. Dalam praktiknya, program pengelolaan berdasarkan tujuan telah menghadapi kesulitan. Tujuan terkadang menjadi sangat ambisius atau sempit, atau tidak dirumuskan secara partisipatif (tetapi dipaksakan oleh atasan), sehingga menghasilkan pegawai yang frustrasi atau terdapat dimensi kerja yang terabaikan.

c. Penilaian psikologis

Penilaian ini menggunakan jasa ahli psikologi yang digunakan untuk menilai potensi individu masa depan, bukan kinerja individu masa lalu. Penilaian meliputi proses wawancara, tes psikologi, diskusi dengan penyelia, dan telaah ulang dari evaluasi sebelumnya. Hasil tes akan dituangkan dalam bentuk laporan tentang kemampuan intelektual pegawai, emosi, motivasi, dan karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendekatan ini relative lamban dan cenderung mahal, atau manajer muda yang cemerlang diperkirakan memiliki potensi dalam organisasi.

d. Pusat-pusat penilaian

Merupakan bentuk penilaian terhadap pegawai yang standarnya mengandalkan pada beragam tipe evaluasi dan penilai yang ganda. Tipe ini biasanya digunakan untuk manajer dengan potensi untuk melakukan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Proses penilaian pegawai yang terseleksi dilakukan melalui wawancara yang mendalam, tes psikologi, sejarah latar belakang personal, penilaian kelompok oleh pengunjung lain, dikusi kelompok tanpa ada seorang pemimpin, penilaian oleh psikolog dan manajer, dan simulasi pekerjaan untuk menilai potensi masa depan. Pusat-pusat penilaian ternyata mahal dan banyak memakan waktu, tidak hanya kandidat keluar dari pekerjaan mereka, dengan perusahaan yang membayar untuk perjalanan dan penginapan, para penilai sering direkrut dari manajer perusahaan yang dirancang untuk pusat penilaian dalam jangka pendek”.

### 2.4.3 Tantangan Penilaian dan Manfaat Evaluasi Kinerja

Menurut Prawira dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018 : 213 –

215) tantangan tersebut meliputi:

1. “Kendala legal  
Penilaian kinerja harus bebas diskriminasi yang tidak sah atau tidak legal. Apa pun bentuk penilaian kinerja yang digunakan masing-masing departemen, hal tersebut harus terpercaya dan abasah. Jika tidak maka setiap keputusan sangat mungkin ditentang, karena melanggar hukum tentang pekerjaan yang sama dan mungkin hukum lainnya.
2. Bias Penilai  
Masalah dengan ukuran subjektif adalah peluang munculnya bias. Dalam hal ini, bias merupakan distorsi pengukuran yang akurat. Bias terjadi karena adanya unsur emosional di dalam menilai pegawai. Bentuk bias penilai meliputi:
  - a. *Halo Effect*  
Hal ini terjadi ketika opini personal penilai terhadap pegawai, mampu mempengaruhi ukuran kinerja. Masalah ini sering meringankan atau memberatkan ketika para penilai harus menilai karakter kepribadian teman-teman mereka, atau seseorang yang sangat tidak disukainya.
  - b. Kesalahan kecenderungan sentral  
Beberapa penilai tidak menyukai untuk menilai pegawai dalam hal efektif atau tidak efektif. Dengan demikian, mereka mendistorsi penilaian untuk membuat setiap pegawai dalam kondisi rata-rata. Penilai menghindari penilaian secara ekstrem seperti nilai amat buruk dan sempurna.

- c. Bisa kemurahan dan ketegasan hati  
Kemurahan hati terjadi ketika para penilai begitu mudah menilai kinerja para pegawai. Beberapa penilai melihat semua pegawainya adalah baik dan memberikan penilaian yang menyenangkan. Hal tersebut bisa merupakan bentuk ketegasan hati, atau sebaliknya, yaitu merupakan hasil penilaian yang begitu keras dalam evaluasi. Kedua bentuk bias ini lebih umum terjadi ketika standar kerja tidak jelas.
- d. Bisa lintas budaya  
Setiap penilai memiliki harapan tentang perilaku manusia yang didasarkan pada budayanya. Ketika orang-orang diharapkan untuk mengevaluasi yang lainnya dari kultur yang berbeda, mereka mungkin menggunakan harapan budaya kepada seseorang yang memiliki kepercayaan atau perilaku yang berbeda.
- e. Prasangka personal  
Ketidaksukaan penilai terhadap sebuah kelompok atau kelas orang dapat mendistorsi penilaian yang orang terima, dan para penilai kadang-kadang tidak sadar akan prasangkanya sehingga bisa lebih sulit untuk diatasi”.

#### 2.4.4 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Sustermeister *dalam* Bintoro dan Daryanto (2017 : 111)  
“Kiinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik”.

Sedangkan menurut Mahsun *dalam* Bintoro dan Daryanto (2017 : 111)  
ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. “Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”.



### 2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins *dalam* Bintoro dan Daryanto (2017 : 107 – 108)

indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam faktor , yaitu:

1. “Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unitm jumla<sup>j</sup> siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja”.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dimana penelitian terdahulu digunakan untuk dasar pengambilan hipotesis dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Riza Yusniawan dan Ipik Perana (2018) Jurnal Ilmiah Administrasi Volume 3, Nomor 1, Agustus 2018 P-ISSN 19780-2640/ E-ISSN 2623-2545 “Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon”	$X_1 = \text{Remunerasi}$ $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Pegawai}$	<p>a. “Variabel Remunerasi (<math>X_1</math>) memiliki nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung}</math> sebesar <math>3,221 &gt; t_{tabel} 1,687</math> Maka <math>H_0</math> ditolak <math>H_1</math> diterima. Dengan demikian artinya, ada pengaruh dari Remunerasi (<math>X_1</math>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).</p> <p>b. Variabel Kepuasan Kerja (<math>X_2</math>) memiliki nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung} 4,204 &gt; t_{tabel} 2,27</math> Maka <math>H_0</math> ditolak <math>H_2</math> diterima . Dengan demikian artinya, adanya pengaruh dari Kepuasan Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja (Y).</p> <p>c. Nilai sig yang diperoleh adalah</p>	<p>Adanya persamaan dalam penelitian ini adalah:</p> <p>a. Variabel <math>X_1</math> yang dipakai sama yaitu, Remunerasi</p> <p>b. Variabel Y yang dipakai sama yaitu, Kinerja Pegawai atau Anggota</p> <p>c. Tingkat signifikansi memakai <math>0,05</math> atau <math>5\%</math></p>	<p>Adanya perbedaan dalam penelitian ini adalah:</p> <p>a. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018</p> <p>b. Objek penelitian adalah pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama di Cirebon</p>

			0,000 dan $F_{hitung}$ nya 11,924 $> F_{tabel}$ 3,32 Maka $H_0$ ditolak $H_3$ diterima. Dengan demikian artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara remunerasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai”.		
2	Mai Yuliza dan Novialdi (2020) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020:421 – 433 ISSN Cetak :2337-3997, ISSN Online:2613 – 9774 “Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat”	$X_1$ = Remunerasi $X_2$ = Disiplin Kerja $Y$ = Kinerja Anggota	a. “Variabel Remunerasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sig 0,000 $<$ 0,05 dan $t_{hitung}$ 11,698 $>$ $t_{tabel}$ 4,15 Maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian artinya, ada pengaruh dari Remunerasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Anggota ( $Y$ ). b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sig 0,000 $<$ 0,05 dan $t_{hitung}$ 9,520 $>$ $t_{tabel}$ 4,15 Maka hipotesis	Adanya Persamaan dalam penelitian ini adalah: a. Variabel $X_1$ yang digunakan sama yaitu, Remunerasi b. Variabel $Y$ yang digunakan sama yaitu, Kinerja Anggota c. Penelitian dilaksanakan di Polres d. Tingkat signifikansi memakai 0,05 atau 5%	Adanya perbedaan dalam penelitian ini adalah: a. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 b. Objek penelitian yang digunakan adalah Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat

			<p>kedua diterima. Dengan demikian artinya, ada pengaruh dari Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Anggota (<math>Y</math>).</p> <p>c. Nilai sig yang diperoleh adalah <math>0,00 &lt; 0,05</math> dan <math>F_{hitung} 304,280 &gt; F_{tabel}</math> tidak ada. Dengan demikian ada pengaruh secara simultan antara Remunerasi (<math>X_1</math>) dan Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Anggota”.</p>		
3	<p>Wadi Reina Anggraini (2021) Jurnal Manajerial Bisnis Vol.4 No.3 April-Juli 2021 ISSN 2597-503X “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional</p>	<p><math>X_1 =</math> Kompetensi Kepribadian</p> <p><math>X_2 =</math> Kecerdasan Emosional</p> <p><math>Y =</math> Kinerja Guru</p>	<p>a. “Variabel Kompetensi Kepribadian (<math>X_1</math>) memiliki nilai sig sebesar 0,001 dan <math>t_{hitung}</math> sebesar 3,702. Karena nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung} 3,702 &gt; t_{tabel} 2,052</math> maka <math>H_0</math> diterima. Dengan</p>	<p>Adanya persamaan dalam penelitian ini adalah:</p> <p>a. Variabel X yang digunakan sama yaitu, menggunakan Kecerdasan Emosional</p> <p>b. Variabel Y yang digunakan sama</p>	<p>Adanya perbedaan dalam penelitian ini adalah:</p> <p>a. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021</p> <p>b. Objek penelitian adalah Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan</p>

	Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan”		<p>demikian artinya, terdapat pengaruh dari Kepribadian (<math>X_1</math>) terhadap Kinerja (<math>Y</math>).</p> <p>b. Variabel Kecerdasan Emosional (<math>X_2</math>) memiliki nilai sig sebesar 0,002 dan <math>t_{hitung}</math> sebesar 3,476. Karena nilai sig <math>0,002 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung} 3,476 &gt; t_{tabel} 2,052</math> maka <math>H_a</math> diterima. Dengan demikian artinya, terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja (<math>Y</math>).</p> <p>c. Nilai sig yang diperoleh adalah 0,000 dan <math>F_{hitung}</math> nya 17,215. Karena nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>F_{hitung} 17,215 &gt; F_{tabel} 3,352</math> maka <math>H_a</math> diterima. Dengan</p>	<p>yaitu, Kinerja Guru/ anggota</p> <p>c. Tingkat signifikasi sama yaitu 0,05 atau 5%</p>	
--	---	--	---	---	--

			demikian artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dan model dapat digunakan untuk peramalan”.		
4	Ilham Nopianto, Islamuddin dan Meilaty Finthariasari (2020) Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Volume 1, Nomor 1 Juli 2020 e-ISSN 2723-424X “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD	$X_1 = \text{Kecerdasan Emosional}$ $X_2 = \text{Kompetensi}$ $X_3 = \text{Stres Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	<p>a. “Variabel Kecerdasan Emosional (<math>X_1</math>) memiliki nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung} 5,045 &gt; t_{tabel} 1,97646</math>. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kecerdasan Emosional (<math>X_1</math>) terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>b. Variabel Kompetensi (<math>X_2</math>) memiliki nilai sig <math>0,028 &lt; 0,05</math> dan <math>t_{hitung} 2,225 &gt; t_{tabel} 1,97646</math>. Hal tersebut menyatakan bahwa</p>	Adanya persamaan dalam penelitian ini adalah: a. Variabel X yang digunakan sama yaitu, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi b. Variabel Y yang digunakan sama yaitu, Kinerja Karyawan c. Tingkat Signifikan yang dipakai sebesar 0,005 atau 5%	Adanya perbedaan dalam penelitian ini adalah: a. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020 b. Objek penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan RSUD Bengkulu Tengah

	Bengkulu Tengah”		<p>adanya pengaruh Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>c. Variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai sig 0,000 &lt; 0,05 dan <math>t_{hitung} -4,606 &lt; t_{tabel} 1,97646</math>. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>d. Nilai sig yang diperoleh adalah 0,000 &lt; 0,05 dan <math>F_{hitung} 209,182 &gt; F_{tabel} 3.9046</math>. Hal tersebut menyatakan secara simultan Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>		
--	------------------	--	--	--	--

			(Y) di RSUD Bengkulu Tengah"		
--	--	--	---------------------------------	--	--

Sumber: Riza Yusniawan dan Ipik Perana (2018), Mai Yuliza dan Novialdi (2020), Wadi Reina Anggraini (2021), Ilham Nopianto, Islamuddin dan Meilaty Finthariasari (2020)

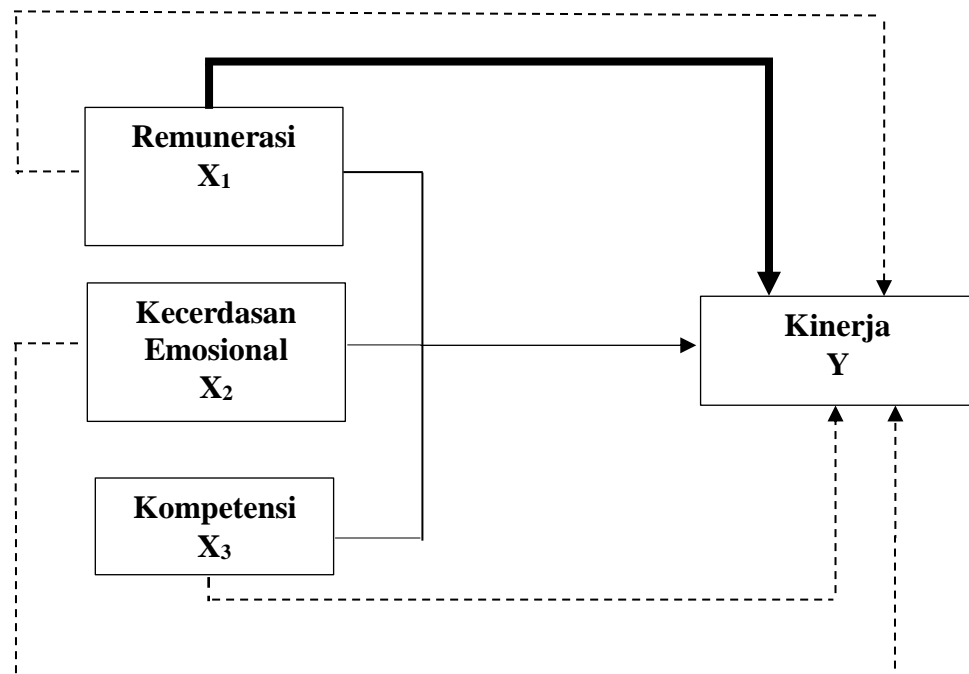


## 2.6 Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian

### 2.6.1 Kerangka Berfikir

Menurut Sujarweni (2015 : 67) “Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan”. Sedangkan menurut Mantra dalam Sujarweni (2015 : 67) “Kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kualitatif, model matematis, diagram atau persamaan persamaan yang langsung berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di kaji, maka dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

Sumber : Kajian teori yang telah di olah, 2022

Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

—————> : Pengaruh secara simultan

—————> : Pengaruh secara dominan

1. “Pengaruh Secara Parsial Variabel Remunerasi Terhadap Kinerja

Hasil riset yang dilaksanakan oleh Riza Yusniawan dan Ipi Perana (2018) tentang pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Cirebon, diperoleh hasil nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,221  $> t_{tabel}$  1,687 Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya, ada pengaruh dari Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). (Yusniawan dan Ipi Perana, 2018 : 48).

Sedangkan dalam penelitian Mai Yuliza dan Novialdi (2020) tentang pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Pasaman Barat, diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  11,698  $> t_{tabel}$  4,15 Maka hipotesis pertama diterima artinya, ada pengaruh dari Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y). (Yuliza dan Novialdi, 2020 : 432)

2. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil riset yang dilaksanakan oleh Wadi Reina Anggraini (2021) tentang pengaruh kompetensi kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 Balikpapan, diperoleh nilai sig sebesar 0,002 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,476. Karena nilai

sig 0,002 < 0,05 dan  $t_{hitung} 3,476 > t_{tabel} 2,052$  maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja (Y). (Anggraini, 2021 : 266).

### 3. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil riset yang dilaksanakan oleh Ilham Nopianto, Islamuddin dan Meilaty Finthariasari (2020) tentang kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Bengkulu Tengah, diperoleh nilai sig 0,028 < 0,05 dan  $t_{hitung} 2,225 > t_{tabel} 1,97646$ . Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). (Nopianto, Islamuddin dan Meilaty Finthariasari, 2020 : 104).

### 4. Variabel Remunerasi Memengaruhi Secara Dominan Terhadap Kinerja

Hasil riset yang dilaksanakan pada masing-masing variabel secara parsial di atas terdapat nilai  $t_{hitung}$  paling tinggi sebesar 11,698 yang dimiliki oleh variabel remunerasi dalam penelitian Mai Yuliza dan Novialdi (2020)".

## 2.6.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015 : 68) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah di buat".

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. “ $H_1$  = Ada pengaruh secara parsial variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.
2.  $H_2$  = Ada pengaruh secara simultan variabel remunerasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota.
3.  $H_3$  = Variabel remunerasi berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota Polri Polres Probolinggo Kota”