

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai adalah faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu instansi, pegawai yang berkualitas akan memudahkan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Peranan penting dan tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan divisi atau jabatan yang dimilikinya, dan pegawai diharapkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pegawai yang bekerja pada instansi negara memiliki keharusan serta tanggung jawab yang telah diatur pada undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 bagian ketiga mengenai kewajiban ASN yang berisi 8 butir. Salah satu butirnya berisi seperti berikut ini, “Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab”.

Dari peraturan yang telah ditetapkan oleh negara dapat diartikan, sebagai pegawai harus mematuhi seluruh kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh instansi serta memiliki kesadaran. Pada penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, karena peneliti sudah melakukan riset dan yang memungkinkan untuk dijadikan lokasi adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan terbukti sangat penting manfaatnya, suatu instansi menginginkan pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang ia miliki untuk

mencapai hasil yang kerja yang maksimal, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit untuk tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus berkualitas dan pada masa yang akan datang harus lebih berkualitas lagi. Seorang pegawai akan merasa memiliki kepuasan dan kebanggaan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi.

Sebagai pegawai juga harus memiliki kinerja yang baik dengan harapan untuk memenuhi tujuan suatu instansi atau organisasi tertentu, tidak terkecuali instansi negara seperti Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Kediri. Pegawai juga harus memiliki kualitas kerja yang baik dalam menjalankan seluruh tugas yang diberikan serta mampu bertanggung jawab penuh. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara, mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.¹

Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah sebuah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang mampu dicapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh Flippo, mengatakan kualitas kerja merupakan suatu hasil

¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT . Remaja Rosdakarya, 2011), Hal 67.

yang mampu diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan serta sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna, karena pada dasarnya untuk mengetahui sejauh mana peranan sumber daya manusia atau pegawai suatu instansi maka dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai yang ada dalam suatu instansi tersebut.²

Kuantitas kerja yang adalah konsistensi seorang pegawai terhadap pekerjaannya selama rentang waktu tertentu, konsistensi dapat diketahui melalui bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Banyak penundaan dalam menyelesaikan tugas atau ia mampu mengerjakannya tepat waktu jika seorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat terlebih lagi tepat waktu maka pegawai tersebut termasuk memiliki kuantitas kinerja yang cukup bagus.

Jika mengambil kasus pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pada divisi yang bertugas di lapangan apakah pegawai tersebut mampu mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu maka pegawai dapat dikatakan sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang memiliki kinerja yang cukup. Sebagaimana hasil penelitian dilakukan oleh Wilson dan Heyyel mengungkapkan bahwa, kuantitas kerja merupakan besaran kerja yang dikerjakan seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hal

² Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, (Jakarta: Raja Grafind, 2005), Hal 28.

tersebut dapat diketahui dengan melihat dari hasil kerja, penerapan waktu tertentu dan tempo dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab.³

Kinerja adalah hasil kerja yang sudah dicapai oleh pegawai instansi seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri sesuai dengan wewenang dan beban kerja, dengan tujuan untuk sampai tujuan yang menjadi sasaran Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dengan berlandaskan undang-undang yang telah diatur oleh negara serta tidak melanggar moral maupun etika yang ada. Sebagaimana seperti yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono, yang mengatakan hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok individu dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak menyalahi hukum serta sesuai moral dan etika yang berlaku.⁴

Faktor yang diduga dapat mendukung kinerja pegawai adalah *self control*, sebagaimana dikemukakan oleh Nur Ghufron dan Rini Risnawita diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri merupakan salah satu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang ada di lingkungan sekitarnya.⁵

³ Willson and Heyyel, *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*, (New Jersey : Mc Graw Hill Inc, 1987), Hal 101.

⁴ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta : BPFE, 2008), Hal 2.

⁵ M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S, *Teori-teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm. 21

Bukan digambarkan detail kasus, berdasarkan laporan yang didapat oleh peneliti diduga terdapat beberapa pegawai yang kurang baik dalam kontrol diri saat bertugas di lapangan. Ketika menindak pengendara yang melanggar aturan berkendara yang kurang kooperatif, sehingga ikut terbawa emosi yang akan menghambat pekerjaan menjadi tidak maksimal dan diduga tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP saat bekerja di lapangan.

Self control merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai, karena dengan *self control* yang baik perilaku pegawai akan lebih terarah ke arah yang positif, akan tetapi kemampuan ini tidak serta merta terbentuk begitu saja, tetapi harus melalui proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang ada di lingkungan sekitarnya. Jika seorang pegawai mampu menanamkan *self control* yang baik ketika melakukan pekerjaannya tentu akan mempermudah dalam melaksanakan tanggung jawab saat bekerja.

Faktor lain yang diduga dapat mendukung kinerja selain *self control* adalah kecerdasan sosial, merupakan kemampuan seorang ketika berinteraksi dengan orang lain atau bisa dikatakan kemampuan seorang pegawai dengan pegawai yang lain. Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Goleman yang dikutip dari Eki dan Herlina mengatakan, kecerdasan sosial ialah kemampuan seseorang dalam memahami orang lain dan berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan sosial ini mencakup

kesadaran individu tentang apa yang dirasakannya terhadap orang lain, lalu kemudian apa yang dilakukannya dengan kesadaran itu.⁶

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan, kemampuan individu dalam berinteraksi dengan individu lain. Kemampuan seperti ini sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri karena pekerjaan yang mereka lakukan mewajibkan berinteraksi dengan orang lain seperti dengan orang lain.

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri mengungkapkan kemampuan bersosialisasi perlu digunakan saat sedang bertugas melayani masyarakat, berikut ini merupakan hasil wawancara pada tanggal 24 november 2021 :

“Sebagai petugas yang bekerja melayani masyarakat dan mengayomi masyarakat kemampuan berinteraksi dengan masyarakat sangat perlu terutama berinteraksi dengan masyarakat Kabupaten Kediri tentunya karena fokus utama tanggung jawab kita sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, masyarakat pun begitu pula mereka akan merasa puas dan teratur apabila kita sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri mampu melayani dengan sepenuh hati dan rasa ikhlas tentunya dengan cara berkomunikasi dengan baik.”⁷

Bukan digambarkan detail kasus, berdasarkan laporan dan data-data dari wawancara diakui oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri mengatakan, bahwa penting seorang yang bekerja melayani masyarakat demi kenyamanan masyarakat memiliki kemampuan bersosial yang baik.

⁶ Eki Dwi Putra dan Harlina, “Hubungan Antara Kecerdasan Sosial Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Regional IV Jawa Tengah dan di Yogyakarta”, Jurnal Empati, 2017, 6 (7),hlm. 216.

⁷ Drs. Sigit Rahardjo, Msi, Sekertaris, Wawancara Pribadi, Kabupaten Kediri, 24 November 2021.

Karena masyarakat akan merasa nyaman dan terlayani dengan baik, dengan begitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri menjadi lebih maksimal dan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

Berdasarkan fakta yang didapatkan di lapangan yang memiliki kesesuaian dengan beberapa pendapat dari tokoh-tokoh. Sehingga peneliti mengangkat judul ***“Hubungan Self Control dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self control* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
3. Apakah terdapat pengaruh *self control* dan kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self control* dan kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah kajian psikologi guna memperoleh pemahaman, pengembangan teori, serta bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis berikutnya terkait dengan *self control*, kecerdasan sosial, dan kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

- a. Bagi program studi

Secara praktis, dengan adanya informasi dan analisis apakah terdapat pengaruh *self control* dan kecerdasan sosial pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, dapat menjadi acuan penting bagi pihak program studi untuk meningkatkan hal-hal terkait yang berkaitan proses belajar mengajar selama perkuliahan.

b. Bagi mahasiswa

Manfaat penelitian bagi mahasiswa adalah dapat diterapkannya teori-teori yang telah diterima secara langsung di dalam kondisi riil di lapangan. Penerapan teori menjadi hal praktis ini akan sangat membantu memperdalam pemahaman Anda akan bidang studi sesuai topik penelitian yang dilakukan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan konsep berpikir serta menerapkan ilmu psikologi yang telah didapatkan untuk memecahkan fenomena yang diamati.

d. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pegawai untuk terus meningkatkan *self control*, baik itu menumbuhkan dari dalam diri maupun mendapat pengaruh dari dukungan sosial dan kecerdasan sosial untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan serta tanggung jawab pegawai mampu menjadi maksimal dan mencapai sasaran.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah suatu perkiraan dari penelitian yang telah diajukan guna memperjelas dan memberikan gambaran pada masalah yang akan diteliti.⁸

⁸ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan* (Jakarta: RadarJaya Offset, 1996), Hal 61.

Selain itu hipotesis digunakan sebagai proporsi yang diujikan keberlakuannya, hipotesis dalam penelitian kuantitatif berupa hipotesis satu variabel, dua variabel atau lebih.⁹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh antara *self control* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara *self control* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. H_{02} : Terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. H_{a3} : Terdapat pengaruh antara *self control* dan kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
 H_{o3} : Tidak terdapat pengaruh antara *self control* dan kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar terhadap suatu hal untuk dijadikan landasan berpikir dan bertindak ketika melakukan

⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: RajawaliPress, 2010), Hal 76.

penelitian.¹⁰ Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh diantara variabel penelitian. Variabel penelitian merupakan suatu nilai, atribut atau sifat dari suatu objek atau kegiatan yang sudah ditentukan peneliti dan memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu X1 adalah *self control* dan variabel X2 adalah kecerdasan sosial, variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.¹¹ Penelitian ini memiliki satu variabel terikat atau Y yaitu kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki asumsi bahwa variabel X1 (*self control*) dan variabel X2 (kecerdasan sosial) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

G. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu dalam proses mencari inspirasi hingga menyelesaikan skripsi ini sebagai bahan dasar acuan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan:

1. Jurnal yang disusun oleh Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto dengan judul “Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Implikasi dari penelitian ini adalah bagi pihak pegawai negeri sipil bagian administrasi mempunyai perilaku

¹⁰ Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Kediri: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021), 25.

¹¹ Ibid, 39.

cyberloafing yang rendah maka pegawai harus mempunyai *self control* yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai meningkat. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel *self control* (X2) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel perilaku *cyberloafing* (X2).¹²

2. Jurnal yang disusun oleh Ririn Anggreini dan Sulis Mariyanti dengan judul “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Perilaku Konsumtif Mahasiswi Universitas Esa Unggul” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dan perilaku konsumtif pada mahasiswa. Dalam penelitian ini membuktikan terdapat hubungan negatif yang cukup dan signifikan antara kontrol diri dengan perilaku konsumtif pada mahasiswi Universitas Esa Unggul. Artinya semakin kuat kontrol diri mahasiswi maka semakin rendah perilaku konsumtif mahasiswi tersebut. Sebaliknya semakin lemah kontrol diri mahasiswi maka semakin tinggi perilaku konsumtif mahasiswi Universitas Esa Unggul. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel *self control* (X1) dan sedangkan perbedaan terdapat pada variabel perilaku konsumtif (X2).¹³
3. Jurnal yang disusun oleh Widiya Adhana dan Jhon Herwanto dengan judul “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru” penelitian ini bertujuan untuk

¹² Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto, “Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil”, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 05 No. 01, (Januari 2017), 37.

¹³ Ririn Anggreini dan Sulis Mariyanti, “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Perilaku Konsumtif Mahasiswi Universitas Esa Unggul”, Jurnal Psikologi, Vol.12 No.1 (Juni, 2014), 40.

mengetahui hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel *self control* (X1) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel stres kerja (X2) dan perilaku *cyberloafing* (Y).¹⁴

4. Jurnal yang disusun oleh Rezha Fata dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini membuktikan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel kontrol diri (X2) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel dukungan organisasi (X1) dan disiplin kerja (Y).¹⁵
5. Jurnal yang disusun oleh Nurhayati dengan judul “Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Pt Pln (Persero) Rayon Samarinda Ilir” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan

¹⁴ Widiya Adhana dan Jhon Herwanto, “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru”, Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, Vol. 2 No. 2, (Mei 2021), 151.

¹⁵ Rezha Fata, “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman”, Jurnal Psikologi, Vol.16 No.2 (2020), 32.

kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel *self control* (X1) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel prokrastinasi (Y).¹⁶

6. Skripsi yang disusun oleh Ratih Ayu Kurniawati dengan judul “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan sosial, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self control*, kecerdasan sosial dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *self control* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Persamaan penelitian yang diteliti peneliti terletak pada variabel kecerdasan sosial (X2) dan kinerja (Y) serta subyek yang diteliti yaitu karyawan, sedangkan perbedaan terdapat pada variabel kemampuan kerja (X3).¹⁷
7. Jurnal yang disusun oleh Eko Wahyudi dan Elfia Nora dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Produk Pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja

¹⁶ Nurhayati, “Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Pt Pln (Persero) Rayon Samarinda Ilir”, Jurnal Psikoborneo, Vol. 2 No. 4, (2014), 220.

¹⁷ Ratih Ayu Kurniawati, Skripsi: “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan sosial, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember” (Jember: UNEJ, 2020), 40.

karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan kecerdasan sosial karyawan promotor produk di PT. Blue Ocean Hearth kota Malang dikategorikan tinggi atau cerdas secara sosial tetapi faktanya kecerdasan sosial belum sepenuhnya dimiliki semua promotor. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel kecerdasan sosial (X2) dan kinerja (Y) serta subyek yang diteliti yakni karyawan. Sedangkan perbedaan terdapat pada variabel kecerdasan emosional (X1).¹⁸

8. Jurnal yang disusun oleh Yuyun Rachmawati dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping Pkh Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja. Dalam penelitian ini menunjukkan kecerdasan sosial yang telah dilaksanakan Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya termasuk pada kategori tinggi. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel kecerdasan sosial (X1) dan kinerja (Y) serta subyek yang

¹⁸ Eko Wahyudi dan Elfia Nora, “Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan promotor produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang”, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan, Vol. 1 No. 4, (2021), 448.

diteliti pekerja. Sedangkan perbedaan terdapat pada variabel motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3).¹⁹

9. Jurnal yang disusun oleh Eva Rachmawati¹, Siti Mujanah² dan Wiwik Retnaning dengan judul “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self leadership, kecerdasan sosial, employee ability terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini membuktikan semua variabel memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel kecerdasan sosial (X2) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel *self leadership* (X1), *employee ability* (X3).²⁰

10. jurnal yang disusun oleh Ni Putu Santika Dewi dan Ni Made Swasti Wulanyani dengan judul “Hubungan Kecerdasan Sosial dengan Kepuasan Kerja Sama Kelompok dalam Small Group Discussion Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

¹⁹ Yuyun Rachmayuniawati, “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping Pkh Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya”, Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 4 No. 2, (November 2018), 132.

²⁰ Eva Rachmawati, Siti Mujanah dan Wiwik Retnaningsih, “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 05 No.02, (September 2018), 9.

Hubungan Kecerdasan Sosial dengan Kepuasan Kerja Sama Kelompok dalam Small Group Discussion Pada Mahasiswa. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja sama kelompok pada peserta SGD di PSPD Fakultas Kedokteran (FK) Universitas Udayana (Unud). Semakin tinggi kecerdasan sosial maka semakin besar pula tingkat kepuasannya terhadap kerja sama kelompok. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel kecerdasan sosial (X1) sedangkan perbedaan terdapat pada variabel kepuasan kerja (Y).²¹

Penelitian terdahulu memiliki manfaat yaitu, dapat menggambarkan secara jelas mengenai perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian lain yang sebelumnya pernah ada. Sehingga penelitian ini memiliki kemiripan sehingga dapat terhindar dari plagiarisme atau penjiplakan. Penelitian tentang pengaruh *self control* dan kecerdasan terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, kebanyakan hanya salah satu dari variabel *self control* atau kecerdasan, tetapi belum ada yang penelitian yang meneliti dari dua arah *self control* dan kecerdasan sosial terhadap pegawai sehingga penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu.

²¹ Ni Putu Santika Dewi dan Ni Made Swasti Wulanyani, "Hubungan Kecerdasan Sosial dengan Kepuasan Kerja Sama Kelompok dalam Small Group Discussion Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana", *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 3 No. 1, (2016), 81.

H. Definisi Oprasional

Definisi operasional merupakan definisi dari variabel penelitian berdasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati, yang lebih ditekankan pada pengertian yang diberikan peneliti.²² Adapun definisi operasional dalam penelitian ini antara lain:

1. Definisi operasional kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja sebagai kualitas dan kuantitas yang sudah terpenuhi oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil kerja yang sudah dipenuhi oleh pegawai dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta beban kerja masing-masing dalam upaya untuk memenuhi dan mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak menyalahi hukum yang berlaku serta sesuai dengan moral dan etika.

2. Definisi operasional *self control*

Self control adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengarahkan perilaku, mengelola informasi baik yang tidak penting maupun penting dan untuk memilih suatu tindakan yang diyakininya.

3. Definisi operasional kecerdasan sosial

Kecerdasan sosial adalah kemampuan individu dalam memahami keadaan sosial kemudian yang akan mempengaruhi kemampuan memilih perilaku yang tepat untuk menghadapi keadaan sosial tertentu,

²² Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Kediri: Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2021), 26.

dengan begitu individu akan dapat mengarahkan dirinya sesuai dengan tuntutan sosial yang tepat.