



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
SDM DAN UMUM KOMISI PENGAWAS
PERSAINGAN USAHA JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Bryllee Samuel
021119097
brylleeesamuel30@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mukai tanggal: **27 / 02 / 2024** dan berakhir pada: **15 / 05 / 2024**

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Bryllee Samuel (L*/-P)
NPM : 021119097
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.
Anggota Komisi : Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)

Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.) _____



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
SDM DAN UMUM KOMISI PENGAWAS
PERSAINGAN USAHA JAKARTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
SDM DAN UMUM KOMISI PENGAWAS
PERSAINGAN USAHA JAKARTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus,

Pada Hari : Senin, 27 Mei 2024

Bryllee Samuel

021119097

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM.)



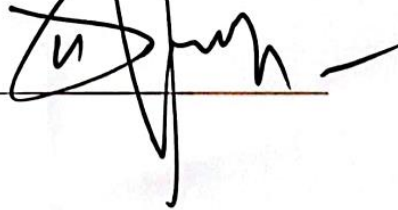
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Tewaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Bryllee Samuel
NPM : 021119097
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional
Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sdm Dan Umum Komisi
Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2024



Bryllee Samuel
NPM. 021119097

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa izin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Bryllee Samuel. 021119097. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sdm Dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta. Di Bawah Bimbingan : NANCY YUSNITA Dan TOWAF TOTOK IRAWAN, 2024.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan individu, yang di dalamnya terdapat kecerdasan emosional. Dengan begitu untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU Jakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 74 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan hipotesis.

Penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

kata kunci: budaya organisasi, kecerdasan emosional, kinerja pegawai

PRAKATA

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia-Nya yang besar sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta”. Skripsi ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan Strata satu (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang tercinta dan tersayang, serta opa dan oma, yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc. Yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dan sebagai Anggota Komisi Pembimbing penelitian yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, S.E., M.Ak. Sebagai Wakil Dekan Bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Sebagai Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Sebagai Assisten Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. Sebagai Ketua Komisi Pembimbing penelitian yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi ini. Terima kasih banyak ibu.
9. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Tata Usaha serta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

10. Kepada Karyawan Perpustakaan Pusat Universitas Pakuan, Imam Agus Faisal S.Hum, Muhtada Khoyrudin S.I.Pus, Ferry Budianto S.Kom, Siti Hamidah S.Si, Irene Apriliani S.Kom, dan karyawan lainnya.
11. Bapak Muhammad Suprio Pratomo, S.E., Bapak Arif Bagus Widodo, S.E., M.M., dan Bapak Wisnu Nugroho, S.H. Selaku pembimbing di tempat penelitian yang saya lakukan.
12. Teman terbaik di setiap saat Agustin Tri Handayani N, terima kasih sudah memberikan dukungan dan semangat selama ini, terima kasih untuk segalanya.
13. Sahabat saya Haykal Mutawakal, Muhammad, Fransiskus Christiawan, Muhammad Taufik Hidayat, Rendi Maghrizi, Maharani, Yani Luthfiah Mukrim, Egin Alisyah, Elsa Eka Wahyuni, yang senantiasa memberikan dukungan, saran, dan mendengarkan segala keluh kesah penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
14. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2019, khususnya kelas C manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu bersama mengikuti perkuliahan dalam suka maupun duka.

Skripsi ini sudah selesai dan disusun dengan maksimal. Terlepas dari semua itu, penulis menyadari seutuhnya bahwa masih jauh dari kata sempurna baik dari segi susunan kalimat, tata bahasa serta kemampuan penulis dalam penyusunan. Oleh karena itu, penulis terbuka untuk menerima segala masukan dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Penulis berharap hasil penelitian ini akan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Bogor, Mei 2024



Bryllee Samuel
NPM. 021119097

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Budaya Organisasi.....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.2.3 Tipe Budaya Organisasi	14
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	15
2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi.....	16

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi	17
2.3 Kecerdasan Emosional	18
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	18
2.3.2 Emosi.....	19
2.3.3 <i>Emotional Quetient</i> (EQ) dalam Membangun Hubungan Kerja....	19
2.3.4 <i>Emotional Quetient</i> (EQ) untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja	20
2.3.5 Standar Kecerdasan Emosional	21
2.3.6 Indikator Kecerdasan Emosional	22
2.4 Kinerja Pegawai	23
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.4.4 Indikator Penilaian Kinerja	28
2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.1 Penelitian Terdahulu	30
2.5.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.6 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	39
3.2.1 Objek Penelitian	39
3.2.2 Unit Analisis.....	39
3.2.3 Lokasi Penelitian	39
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	40
3.3.1 Jenis Data Penelitian	40
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	40
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	40
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.7 Uji Instrumen.....	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	46
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	46

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.9 Uji Asumsi Klasik	47
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	48
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	49
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Komisi Pengawas Persaingan Usaha.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Komisi Pengawas Persaingan Usaha.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	52
4.1.4. Profil Responden	57
4.2. Metode Analisis Data	60
4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.2.2. Analisis Deskriptif.....	64
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	105
4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
4.2.5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	109
4.2.6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	111
4.2.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	112
4.3. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	113
4.3.1. Budaya Organisasi Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta	113
4.3.2. Kecerdasan Emosional Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta	114
4.3.3. Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta	115
4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta	115
4.3.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	116
4.3.6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	116
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	118
5.1. Kesimpulan.....	118
5.2. Saran.....	120

DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	3
Tabel 1.2	Komponen Penilaian Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Persaingan Usaha Jakarta.....	4
Tabel 1.3	Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Komisi Persaingan Usaha Periode 2020-2022 Biro SDM dan Umum	4
Tabel 1.4	Standar Penelitian	5
Tabel 1.5	Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Pegawai Pada Biro SDM dan Umum di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert Sikap untuk Budaya Organisasi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2)	43
Tabel 3.3	Instrumen Skala Rating Perilaku untuk Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 3.4	Kriteria Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Variabel	46
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)	61
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2).....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong untuk memiliki gagasan baru dalam pekerjaan”	64

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan”.....	65
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan”	66
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menetapkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat”	66
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menginginkan hasil kerja yang akurat”	67
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi selalu menyampaikan hasil pekerjaan pegawai”	68
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengharapkan hasil yang optimal dari setiap pekerjaan”	68
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja”	69
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memfasilitasi pegawai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal” ...	70
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menetapkan target kepada setiap pegawai dalam bekerja”	70
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri”	71
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengarahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”	72
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menuntut kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”	72
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengawasi kerjasama antar pegawai demi mendapatkan hasil yang terbaik”	73
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengarahkan untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama jika terjadi permasalahan dalam bekerja”	74
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai”	74
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong pegawai berpikir kemasa depan”	75

Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi”	76
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai”	76
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat”	77
Tabel 4.30	Skor Total dan Rata-rata Indikator Budaya Organisasi (X1)	78
Tabel 4.31	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	79
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat”	80
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut”	81
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan”	81
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat mengendalikan emosi pada situasi apapun”	82
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Saya terbuka dalam menerima pendapat dari rekan kerja”	83
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan”	83
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja”	84
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja”	85
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja”	85
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah”	86
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Saya terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi yang dialami di tempat kerja”	87
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memberikan dorongan untuk maju kepada rekan kerja”	87

Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”	88
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Saya berinteraksi dengan rekan kerja yang lain untuk menambah relasi”	89
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Saya bersedia bekerjasama dengan pegawai lain di tempat kerja”	89
Tabel 4.47	Skor Total dan Rata-rata Indikator Kecerdasan Emosional (X2)	90
Tabel 4.48	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	91
Tabel 4.49	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi”	92
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berusaha menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja”	93
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi”	94
Tabel 4.52	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja”	94
Tabel 4.53	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan saat ini lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”	95
Tabel 4.54	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode”	96
Tabel 4.55	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menunjukkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi”	96
Tabel 4.56	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja”	97
Tabel 4.57	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi” ..	98
Tabel 4.58	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan”	98
Tabel 4.59	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi”	99
Tabel 4.60	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”	100

Tabel 4.61	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki”.....	100
Tabel 4.62	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”	101
Tabel 4.63	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja”	102
Tabel 4.64	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinovasi dalam melakukan pekerjaan”.....	102
Tabel 4.65	Tabel Skor Total dan Rata-rata Indikator Kinerja Pegawai (Y)	103
Tabel 4.66	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	104
Tabel 4.67	Hasil Uji Normalitas	105
Tabel 4.68	Hasil Uji Multikolinearitas	106
Tabel 4.69	Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
Tabel 4.70	Hasil Analisis Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
Tabel 4.71	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.72	Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	110
Tabel 4.73	Hasil Uji Parsial (Uji t) Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.....	111
Tabel 4.74	Hasil Uji Simultan (Uji F)	112
Tabel 4.75	Hasil Adjusted R Square Model Summary.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Pemikiran	37
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	52
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.....	53
Gambar 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Gambar 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Surat Keterangan Penelitian	126
Lampiran Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)	134
Lampiran Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2).....	137
Lampiran Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	139
Lampiran Tabel R_{hitung}	142
Lampiran Tabel T_{hitung}	143
Lampiran Tabel F_{hitung}	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya suatu organisasi atau instansi mempunyai harapan agar tercapainya tujuan lebih mudah karena dalam sebuah organisasi atau instansi terdapat struktur pembagian kerja dan saling berhubungan antar bagiannya, meskipun setiap anggota di dalam organisasi memiliki perannya tersendiri, namun antara satu dan lainnya saling berkaitan, sehingga proses penyelesaian untuk mencapai tujuan tersebut lebih mudah. Maju atau tidaknya suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Dengan memiliki sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, nantinya sistem tersebut berjalan dengan efektif dan dapat menciptakan atau menghasilkan pegawai yang handal dan berkualitas.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu selalu diperhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar di dalam suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Kasmir (2019) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesalahan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan individu yang di dalamnya terdapat kecerdasan emosional. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai ada

beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional.

Sebuah organisasi pada hakekatnya kelompok individu yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Soelistya (et al., 2022) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.” Sedangkan menurut Wibowo (2018) Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi perlu adanya Budaya Organisasi yang dapat mengatur atau menjadi sebuah pedoman bagi pegawai saat berada di dalam suatu organisasi.

Kecerdasan emosional didefinisikan oleh Daniel Goleman (2018) sebagai kemampuan, seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Individu yang memiliki kecerdasan emosional lebih baik dapat menjadi lebih unggul, dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, jarang tertular penyakit, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cakap dalam memahami orang lain dan untuk seorang pegawai hal tersebut sangat diperlukan agar pekerjaan yang dihasilkan dalam organisasi menjadi maksimal.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) merupakan lembaga independen yang dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat serta pengawasan kemitraan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Komisi Pengawas Persaingan Usaha berkomitmen untuk mengedepankan proses penegakan hukum persaingan usaha yang lebih tegas dan transparan, serta kesejahteraan rakyat menjadi tujuan utama dalam kepemimpinannya.

Salah satu pertimbangan dibentuknya Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) adalah untuk mengawal terselenggaranya dalam bidang ekonomi yang menghendaki adanya kesempatan yang sama bagi warga negara untuk berpartisipasi di dalam proses produksi dan pemasaran barang dan jasa, dalam usaha yang sehat, efektif, dan efisien sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan bekerjanya ekonomi pasar yang wajar. Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) sendiri memiliki tugas dan fungsi seperti, Penegakan Hukum Persaingan Usaha, Pemberian Saran dan Pertimbangan atas Kebijakan Pemerintah, Pengendalian Merger dan Akuisisi, Pengawasan Pelaksanaan Kemitraan UMKM. Serta di dalam biro SDM dan umum juga memiliki sasaran kegiatan atau hasil kerja yang harus terpenuhi, yaitu terpenuhinya indeks kepuasan layanan bagian SDM, jumlah kebijakan (Perkom) perencanaan SDM, serta indeks pemahaman pegawai mengenai peraturan SDM. Dengan adanya tugas-tugas tersebut tentunya peran pegawai menjadi sangat berpengaruh dalam menjalankan organisasi KPPU, sehingga kinerja pegawai perlu diperhatikan agar organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsi yang ada dengan baik.

Salah satu aset yang berharga bagi organisasi adalah pegawai, pegawai juga berperan dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi. Berikut ini merupakan tabel jumlah, proporsi penilaian, serta data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai Biro SDM dan Umum pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tahun	Unit	Pimpinan	staff
2022	Kepala Biro SDM	1	
SDM	Kepala Bag SDM	1	
	Subbag Administrasi Kepegawaian	1	1
	Subbag PPSDM	1	1
	Subbag Kesejahteraan Pegawai	1	1
Umum	Kepala Bag Umum	1	
	Subbag Pengadaan Barang Dan Jasa	1	1
	Subbag Sarana Dan Prasarana	1	8
	Subbag Rumah Tangga	1	17
Tata Usaha	Kepala Bag TU	1	4
	Subbag TUP	1	11
	Subbag TU Sekjend	1	13
	Subbag TU DKA	1	5
	Subbag TU DPH	1	12
Jumlah		14	74
Total		88	

Sumber: Data Bagian Kasubag SDMU Administrasi Kepegawaian (2023)

Tabel 1.2 Komponen Penilaian Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Persaingan Usaha Jakarta.

No.	Komponen Penilaian	Bobot
1.	Atasan Langsung	40%
2.	Atasan Tidak Langsung	30%
3.	Kedisiplinan	30%
Total		100%

Sumber: Data Bagian Kasubag SDMU Administrasi Kepegawaian (2023)

Pada tabel 1.2 tersebut, menunjukkan bahwa proporsi penilaian kinerja pegawai terdiri dari penilaian atasan langsung dengan bobot 40%, dan pada penilaian atasan tidak langsung memiliki bobot 30%, serta untuk proporsi penilaian kedisiplinan memiliki bobot 30%.

Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Komisi Persaingan Usaha Periode 2020-2022 Biro SDM dan Umum.

Tahun	Jumlah Pegawai	Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%
2020	68	25	37%	35	51%	8	12%
2021	72	37	51%	29	40%	6	8%
2022	88	44	50%	32	36%	12	14%

Sumber: Data Bagian Kasubag SDMU Administrasi Kepegawaian (2023)

Berdasarkan data dari tabel 1.3 tersebut, dapat diketahui dalam setiap tahun jumlah pegawai Biro SDM dan Umum di KPPU mengalami kenaikan dan hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam kategori sangat baik yang setiap tahunnya meningkat. Tetapi dari hasil penilaian kinerja pegawai pada tabel tersebut dapat dilihat masih adanya kinerja pegawai yang berada dalam kategori cukup. Pada tahun 2020 ada 8 pegawai dengan persentase 12% yang mendapatkan penilaian kinerja pada kategori cukup, namun terjadi penurunan pada tahun 2021 menjadi 6 pegawai dengan persentase 8%. Tetapi pada tahun 2022 diikuti dengan bertambahnya jumlah pegawai, penilaian kinerja yang masuk dalam kategori cukup juga meningkat menjadi 12 orang dengan persentasi 14%. Berdasarkan hasil tersebut kinerja pegawai masih belum maksimal, pegawai yang mendapatkan nilai cukup masih harus meningkatkan kinerjanya lagi, agar nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi atau instansi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut kategori standar penilaian kinerja pegawai untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tabel 1.4 Standar Penelitian.

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1.	90 – 100	Sangat Baik
2.	80 – 89	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	60 – 69	Kurang
5.	Di bawah 59	Sangat Kurang

Sumber: Data Sekunder (2023)

Berikut hasil penyebaran pra-survey mengenai Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Pegawai Pada Biro SDM dan Umum di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SL	SR	KD	P	TP	
Kualitas Kerja							
1	Pegawai menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja.	7	9	4	0	0	20
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	7	10	3	0	0	20
Total		14	19	7	0	0	40
Presentase		35%	47.5%	17.5%	0%	0%	100%
Kuantitas Kerja							
3	Pegawai memenuhi target jumlah kinerja yang telah ditetapkan dalam suatu periode.	6	11	3	0	0	20

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SL	SR	KD	P	TP	
4	Pegawai menunjukkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.	5	13	2	0	0	20
Total		11	24	5	0	0	40
Presentase		27.5%	60%	12.5%	0	0	100
Ketepatan Waktu							
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi.	5	7	6	2	0	20
6	Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	5	9	2	0	20
Total		9	12	15	4	0	40
Presentase		22.5%	30%	37.5%	10%	0%	100%
Efektivitas							
7	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki.	4	10	6	0	0	20
8	Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan tugas.	4	5	8	3	0	20
Total		8	15	14	3	0	40
Presentase		20%	37.5%	35%	7.5%	0%	100%

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Dari hasil jawaban kuesioner pra-survey tabel 1.5 dari empat indikator yang ada, terlihat bahwa 17,5% pegawai masih rendah dalam kualitas kerja hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang”. 12,5% pegawai masih rendah dalam kuantitas kerja hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang”. 47,5% pegawai masih rendah dalam ketepatan waktu hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang” sebesar 37,5% serta jawaban “pernah” 10%. 42,5% pegawai masih rendah dalam efektivitas kerja hal ini dapat dilihat pada jawaban “kadang-kadang” sebesar 35% serta jawaban “pernah” 7,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Biro SDM dan Umum di KPPU Jakarta masih belum maksimal.

Berdasarkan wawancara langsung peneliti dengan Kepala Subbagian Administrasi Kepegawaian, mengatakan bahwa di KPPU ini sudah memiliki budaya organisasi, tapi dalam hal ini memang belum begitu melekat budaya organisasi di KPPU, hal tersebut ada tetapi belum diimplementasikan secara menyeluruh oleh pegawai. Pada KPPU juga belum adanya kesadaran mengenai pentingnya kecerdasan emosional di dalam organisasi, di mana pengendalian emosi sangat penting dalam kegiatan berorganisasi dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari data tersebut, diduga bahwa kinerja pegawai biro SDM dan umum pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) Jakarta masih rendah. Terlihat dari adanya jawaban “jarang” dan “pernah” pada pernyataan yang terdapat pada kuesioner pra-*survey* tersebut. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai dari segi budaya organisasi, serta kecerdasan emosional. Sehingga penulis mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.3 dimana data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang berada pada kategori cukup dalam penilaian kinerja pegawai, hal ini tentu menunjukkan belum maksimalnya kinerja yang diberikan pegawai.
2. Dari hasil kuesioner pra-*survey* kinerja pegawai pada tabel 1.5 tersebut dapat dilihat adanya kinerja pegawai yang masih rendah dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.
3. Budaya organisasi di KPPU diduga belum begitu melekat dan diimplementasikan secara menyeluruh oleh pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?
2. Bagaimana kecerdasan emosional pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?
3. Bagaimana kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?
5. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?
6. Apakah budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha, serta menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak instansi yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.
2. Untuk menganalisis kecerdasan emosional pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.
3. Untuk menganalisis kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.
5. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis, yaitu untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal lokasi penelitian dan pihak eksternal terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik

Kegunaan Akademis/Teoritik, yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari pandangan tradisional mengelola orang secara efektif, karena memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut Kasmir (2019) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Sinambela (2019) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan antar individu didalam suatu organisasi serta melakukan perencanaan, rekrutmen, pelatihan pengembangan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang ada dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan akan berjalan dengan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) meliputi:

1. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Kasmir (2019) kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perkiraan (*Forecasting*), merupakan kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan.
2. Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan proses untuk penyusunan suatu kegiatan dalam suatu periode tertentu, termasuk target yang akan dicapai.
3. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), di dalam struktur organisasi sudah dibuatkan pekerjaan masing-masing atau jabatan yang dibutuhkan.
4. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*), adalah melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan *staffing* dan *directing*.
5. Fungsi pengendalian (*Controlling*), merupakan kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa, tujuan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya”.

Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi”.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi”.

Menurut Ningtias (2021) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap. Perilaku, serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.”

Menurut Soelistya (et al., 2022) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.”

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri, namun budaya menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2018) membagi karakteristik budaya dalam 5 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Power Distance*
Suatu tingkatan di mana pembagian kekuasaan yang tidak sama diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).
2. *Individualism versus collectivism*
Individualism adalah suatu karakteristik budaya di mana orang lebih memerhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada *collectivism* menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.
3. *Quantity of life versus quality of life*
Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.
4. *Uncertainty avoidance*
Uncertainty avoidance merupakan suatu tingkatan di mana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.
5. *Long-term versus short-term orientation*
Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.

Menurut pendapat David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2018), mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut:

1. *Culture is shard*
Culture is shard. Budaya adalah sesuatu yang dimiliki kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.

2. *Culture is learned and is enduring*
Culture is learned and is enduring. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
3. *Culture is powerfull influence on behaviour*
Culture is powerfull influence on behaviour. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.
4. *Culture is systematic and organized*
Culture is systematic and organized. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.
5. *Culture is largely invisible*
Culture is largely invisible. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk living artifacts.
6. *Culture may be "tight" or "loose"*
Culture may be "tight" or "loose". Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

2.2.3 Tipe Budaya Organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Tipe yang dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Pendapat dari Jeff Cartwright dalam Wibowo (2018) ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:

1. *The monoculture*
Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model "ras murni" yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
2. *The superordinate culture*
The superordinate culture merupakan tipe ideal budaya organisasi. Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.
3. *The divisive culture*
The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4. *The disjunctive culture*

The disjunctive culture ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Ningtias (2021), ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan Perilaku yang diamati), perilaku yang diulang secara beraturan dari setiap anggota dalam lingkup organisasi secara nampak. Ketika anggota yang satu dengan anggota lainnya saling berinteraksi, biasanya menggunakan bahasa umum maupun istilah ritual tertentu.
2. *Norms* (Norma), dalam setiap budaya dalam suatu organisasi, terdapat aturan atau norma yang menjadi keyakinan dan ditegakkan oleh anggota organisasi tersebut. Keyakinan atau standar perilaku tersebut mencakup nilai-nilai seperti slogan atau moto, tujuan organisasi secara keseluruhan, etos kerja atau pedoman dalam melakukan pekerjaan.
3. *Dominant Values* (Nilai Dominan), Adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya mengenai kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy* (filsafat), adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
5. *Rules* (aturan), pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. *Organization climate* (iklim organisasi), merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall felling*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang. Cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat beberapa faktor yang memelihara budaya organisasi. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

1. Faktor-faktor Pendiri:
 - Nilai dan keyakinan pendiri yang tercermin dalam budaya organisasi.
 - Karisma dan kepemimpinan pendiri yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi.
2. Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia:
 - Seleksi pegawai yang sesuai dengan nilai dan norma budaya organisasi.
 - Pelatihan dan pengembangan pegawai yang mengarah pada penguatan budaya organisasi.
 - Sistem penghargaan dan pengakuan yang mendukung budaya organisasi.

3. Ritual dan Tradisi:
 - Ritual dan tradisi organisasi yang memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.
 - Perayaan dan peringatan acara yang mempromosikan budaya organisasi.
4. Komunikasi Organisasi:
 - Komunikasi yang efektif untuk menyebarkan nilai dan norma budaya organisasi.
 - Keterbukaan dan transparansi komunikasi dalam mendukung budaya organisasi.
5. Faktor Eksternal:
 - Lingkungan eksternal yang mendukung dan mempengaruhi budaya organisasi.
 - Perkembangan industri dan tren sosial yang dapat memengaruhi budaya organisasi.

2.2.5 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo (2018) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas organisasional.
Menjadikan organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif.
organisasi mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku.
Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Adapun Robbins dan Judge (2019) mengemukakan beberapa indikator Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejauh mana para pegawai didorong untuk bersikap inovasi dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para pegawai diharapkan menjalankan posisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi kepada hasil, sejauh mana keputusan lebih kepada hasil, bukan pada teknik dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Orientasi kepada individu, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Berorientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim bukan individu.
6. Agresif, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Stabilitas, sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
2. Pelaksanaan nilai-nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.
3. Kepercayaan
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem yang di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan cara-cara berpikir dan bertindak yang diterapkan kepada anggota organisasi. Sistem ini berpengaruh pada identitas, motivasi, dan komitmen pegawai serta mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Serta penulis menggunakan indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (2019), sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko,
2. Perhatian terhadap detail,
3. Orientasi kepada hasil,
4. Orientasi kepada individu,
5. Stabilitas,
6. Agresif,
7. Berorientasi tim.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey (et al., 2012) menyatakan bahwa “*Emotional intelligency is a person’s ability to recognize and interpret emotions and to use and integrate them productively for optimal reasoning and problem solving*”. Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali emosinya dan menggunakan emosinya untuk pemecahan masalah”.

Menurut Daniel Goleman (2018) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo’a”.

Menurut P. Ratu Ile Tokan (2016) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat keinginan orang lain.”

Menurut Kaswan (2018) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mempersepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi; kemampuan mengakses dan/atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfasilitasi pikiran; kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosional;

kemampuan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual”.

Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, menstimulasi emosi dalam berpikir, memahami alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.”

2.3.2 Emosi

Menurut Daniel Goleman (2018) menyatakan bahwa “Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi”.

Menurut M. Taufiq Amir (2017) menyatakan bahwa “Emosi adalah pengalaman yang mempresentasikan kondisi fisiologis (tekanan darah, detak jantung), psikologis (kemampuan berpikir jernih atau sebaliknya), dan perilaku (ekspresi wajah)”.

Menurut Baharudin (2017) menyatakan bahwa “Emosi adalah suatu pengalaman yang secara sadar mempengaruhi kegiatan jasmani dan efektif (meliputi unsur perasaan) yang mengikuti keadaan-keadaan fisiologis dan mental yang muncul dan penyesuaian batiniah dan yang mengekspresikan dirinya dalam tingkah laku yang tampak”.

Menurut Eva Latifah (2017) menyatakan bahwa “Emosi disifatkan sebagai suatu keadaan mental sebagai akibat adanya peristiwa-peristiwa yang pada umumnya datang dari luar, dan peristiwa-peristiwa tersebut pada umumnya menimbulkan kegoncangan pada diri orang tersebut”.

2.3.3 *Emotional Quotient* (EQ) dalam Membangun Hubungan Kerja

Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja, untuk itu diperlukan pemahaman-pemahaman yang dapat membangun hubungan kerja Anwar Prabu Mangkunegara (2017), yaitu:

1. Persepsi Manusia.

Persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap suatu objek yang ada pada lingkungan. Perbedaan persepsi antara individu dengan orang lain dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan pemaknaan terhadap suatu objek di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu menyamakan persepsi dari setiap individu yang ada dalam organisasi agar lebih mudah menggerakkan setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kekuatan diri dalam membangun hubungan kerja.

Individu yang memiliki integritas tinggi antara fisik dan psikisnya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik dipengaruhi oleh kecerdasan pikiran, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritualnya. Dengan adanya konsentrasi yang baik tandanya individu tersebut

mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dan dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kecerdasan emosi untuk pengembangan diri efektif.

Dalam pengembangan diri yang efektif, individu perlu mengetahui karakteristik kecerdasan emosi. Karakteristik kecerdasan emosi yaitu seperti mengetahui emosi diri sendiri dan orang lain, mampu mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta pengakuan emosi orang lain atau empati.

2.3.4 *Emotional Quotient* (EQ) untuk Mencapai Sukses Pribadi dan Kerja

Dalam pencapaian sukses pribadi dan kerja diperlukan pemahaman yang berkaitan dengan *Emotional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosi Anwar Prabu Mangkunegara (2017), antara lain:

1. Mengelola diri dan perilaku positif dalam mencapai kecerdasan emosional, yaitu:
 - a) Pemahaman tentang pentingnya peran emosi.
 - b) Mengekspresikan kenyataan bahwa tidak seorangpun memiliki perasaan yang sama tentang persoalan serupa.
 - c) Mengendalikan emosi dan bukan mengekang emosi.
 - d) Mempertajam intuisi pemecahan masalah.
 - e) Mengetahui keterbatasan diri sendiri dan tahu kapan perlu mengubah strategi.
 - f) Memungkinkan orang lain menjadi dirinya sendiri tanpa memaksakan harapan kita kepadanya.
 - g) Menghargai potensi diri dan bekerja keras.
 - h) Membina pelatihan dan kasih sayang dan berbagi rasa.
 - i) Bersikap terbuka tetapi tidak kehilangan orientasi.
2. Mengelola 4 (empat) aspek utama untuk pencapaian sukses pribadi dan kerja, antara lain:
 - a) Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan menganalisa untuk menentukan keputusan terbaik.
 - b) Mengelola ketidakpastian, dengan cara kita mau berdisiplin untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dan ketidakpastian tersebut.
 - c) Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendalian diri yang luar biasa.
 - d) Menangani frustrasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:
 1. Tetap berpusat terhadap masalah bukan orangnya.
 2. Bertanggung jawab atas kesalahan sendiri.
 3. Mencari pemecahan yang adil dan penuh pertimbangan juga empati.

4. Menceritakan penderitaan pada orang lain yang dapat dipercaya tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.
 5. Mendengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhhlaskan persoalan yang terjadi.
 6. Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian tersebut.
3. Kemampuan kompetensi melalui kecerdasan emosi.

Individu yang memiliki kepribadian dewasa dan mental yang kuat akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif. Sehingga mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi situasi apapun dalam organisasi.

2.3.5 Standar Kecerdasan Emosional

Sampai saat ini, masih belum terdapat standar jelas bagaimana kecerdasan emosional itu sendiri, berbeda dengan *intelligence Quotient* (IQ) yang standarnya telah ditentukan dengan nilai yang dapat diukur. Hal ini didukung oleh pernyataan Daniel Goleman (2018) bahwa:

Berbeda dengan tes-tes *Intelligence Quotient* (IQ) yang sudah dikenal, sampai saat ini belum ada tes tunggal yang menghasilkan nilai kecerdasan emosional dan barangkali tidak akan pernah ada tes semacam itu. Meskipun banyak penelitian mengenai berbagai macam komponennya, beberapa komponen seperti empati, paling banter diuji dengan mengambil contoh kemampuan aktual seseorang sewaktu mengerjakan tugas tersebut, misalnya dengan menyuruh mereka membaca perasaan seseorang dari ekspresi wajah yang direkam dengan video. Namun, dengan menggunakan patokan bagi apa yang disebutnya “resiliensi ego” yang agak mirip dengan kecerdasan emosional (resiliensi ego mencakup keterampilan sosial dan emosional).

Kemudian, dalam bukunya juga Daniel Goleman (2018) menjelaskan bahwa ada seseorang ahli psikologi di University California Barkeley bernama Jack Block telah membuat suatu perbandingan antara dua tipe teoritis: orang ber-IQ tinggi lawan dengan orang kecakapan emosional tinggi. Perbedaan-perbedaan yang sungguh menarik antara dua perbandingan tersebut sebagai berikut:

1. Kaum Pria

Tipe murni *Intelligence Quotient* (IQ) tinggi (artinya mengesampingkan kecerdasan emosional) hampir merupakan karikatur kaum intelektual, terampil di dunia pemikiran tetapi canggung di dunia pribadi. Pria ber-IQ tinggi dicirikan tak mengherankan dengan serangkaian luas kemampuan dan minat intelektual. Penuh ambisi dan produktif, dapat diramalkan dan tekun, dan tidak dirisaukan oleh urusan-urusan tentang dirinya sendiri. Cenderung bersikap kritis dan meremehkan, pilih-pilih, dan malu-malu, kurang menikmati seksualitas dan

pengalaman sensual, kurang ekspresif dan menjaga jarak dan secara emosional membosankan dan dingin.

Sebaliknya kaum pria yang tinggi kecerdasan emosionalnya, secara sosial mantap, mudah bergaul dan jenaka, tidak mudah takut atau gelisah. Mereka berkemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan, untuk memikul tanggung jawab, dan mempunyai pandangan moral, mereka simpatik dan hangat dalam hubungan-hubungan mereka. Kehidupan emosional mereka kaya tetapi wajar, mereka nyaman dengan diri mereka sendiri, dengan orang lain dan dunia pergaulan lingkungannya.

2. Kaum Wanita

Kaum Wanita yang semata-mata ber-IQ tinggi mempunyai keyakinan intelektual yang tinggi, dan lancar mengungkapkan gagasan, menghargai masalah-masalah intelektual, dan mempunyai minat intelektual dan estetika yang amat luas. Mereka juga cenderung mawas diri, mudah cemas, gelisah, dan merasa bersalah, dan ragu ragu mengungkapkan kemarahan secara terbuka (meskipun melakukannya secara tidak langsung).

Sebaliknya, kaum wanita yang cerdas secara emosional cenderung bersikap tegas dan mengungkapkan perasaan mereka secara langsung dan memandang dirinya sendiri secara positif, kehidupan memberi makna bagi mereka. Sebagaimana, kaum pria mereka juga mudah bergaul, dan ramah, serta mengungkapkan perasaan mereka dengan takaran yang wajar (misalnya, bukan dengan meledak-ledak yang nanti akan disesalinya), mereka mampu menyesuaikan diri dengan beban stress. Kemampuan pergaulan mereka membuat mereka mudah menerima orang-orang baru, mereka cukup nyaman dengan dirinya sendiri sehingga selalu ceria, spontan, dan terbuka terhadap pengalaman sensual. Berbeda dengan kaum wanita yang semata-mata ber-IQ tinggi, mereka jarang cemas atau bersalah atau tenggelam dalam kemurungan.

2.3.6 Indikator Kecerdasan Emosional

Adapun indikator kecerdasan emosional yang dibagi menjadi 5 (lima) wilayah utama menurut Daniel Goleman (2018) sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri, kesadaran diri yaitu kemampuan mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi, pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk menangani perasaan agar dapat terungkap dan pas seperti menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, dan akibat-akibat yang akan timbul.
3. Memotivasi diri sendiri, adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri, dan berkreasi.

4. Mengelola emosi orang lain, empati adalah kemampuan dimana dapat mengenali emosi orang lain dan mampu menangani dan mengelola emosi tersebut.
5. Membina hubungan, kemampuan sosial adalah kemampuan meninjau keterampilan dan ketidakterampilan sosial, juga keterampilan-keterampilan tertentu yang berkaitan seperti yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Menurut Davis (2021) mengemukakan indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*): Mengenali dan memahami emosi pribadi.
2. Pengaturan Diri (*Self-Regulation*): Mengelola emosi dengan baik dan menyesuaikan diri dengan situasi.
3. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*): Dorongan internal untuk mencapai tujuan.
4. Empati (*Empathy*): Merasakan dan memahami perasaan orang lain.
5. Keterampilan Sosial (*Social Skills*): Membangun dan memelihara hubungan yang sehat.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan individual seseorang untuk dapat memahami emosi diri sendiri serta lingkungannya. Emosi tersebut dapat digunakan untuk memecahkan masalah serta memotivasi diri sendiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Serta penulis menggunakan indikator-indikator Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (2018), sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri,
2. Mengelola emosi,
3. Memotivasi diri sendiri,
4. Mengelola emosi orang lain,
5. Membina hubungan.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan dengan perilaku yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan

oleh organisasi, yang dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu, biaya, dan inisiatif.”

Menurut Smith (2014), menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise.*” Yang berarti kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.”

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa “*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Kasmir (2019), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Budiasa (2021), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan.”

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Agustine (2023) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan keajahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah, dan hubungan industrial manajemen.

Mangkunegara dalam Budiasa (2021) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja secara individu sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Adhari (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mereka.
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai itu sendiri.
2. Motivasi.
Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang kinerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.
3. Dukungan yang diterima.
Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat pegawai menjadi semangat dan akan menambah kinerja pegawai.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.
Hubungan tempat kerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan
Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi.
9. Kepuasan Kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas
Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi.
13. Disiplin Kerja
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian kinerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi
Hasil-hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - a) Telaah/Analisis Gaji.
Keputusan-keputusan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.

- b) Kesempatan Promosi.
Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.
- 2. Tujuan Pengembangan.
 - a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b) Mengukuhkan dan Menopang Kinerja.
Umpan balik penilaian kinerja (*Performance Feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
 - c) Meningkatkan Kinerja.
Tujuan penilaian kinerja untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.
 - d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir.
Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka pendek.
 - e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan.
Penilaian kinerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa tujuan kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administor*), untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*Job Description*).

2.4.4 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Chairunnisah et.al (2021), mengatakan ada lima indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja.
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja.
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu.
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.
4. Tingkat Kehadiran.
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
5. Kerja sama.
Penilaian berdasar keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2016) ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas.
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
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.
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.
Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan, dari pengawas.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Serta penulis menggunakan indikator-indikator Kinerja menurut Robbins (2016), sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.

2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Nama Peneliti : 1. Nurul Izzah 2. Suwitho</p> <p>Tahun : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 8, Agustus (2022) E-ISSN: 2461-0593.</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional (X1) • Budaya Organisasi (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Kecerdasan Emosional (X1) Kompetensi Pribadi Mencakup : 1. Kesadaran Diri 2. Manajemen Diri Kompetensi Sosial Mencakup : 1. Kesadaran Sosial 2. Manajemen Hubungan</p> <p>Budaya Organisasi (X2) 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian terhadap Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan</p> <p>Kinerja (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surabaya. Hal ini</p>

					menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya.
2	<p>Nama Peneliti: 1. Yessy Kartika Sari Limbong 2. Nahar Maganda Saragih</p> <p>Tahun: JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) : Volume 2, Nomor 1, Maret, Tahun (2023), E-ISSN: 2829-4963.</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional (X1) • Budaya Organisasi (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Kecerdasan Emosional (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain 5. Keterampilan sosial <p>Budaya Organisasi (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian ke hal yang Rinci 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas <p>Kinerja Pegawai (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deskripsi Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kualitas Pekerjaan 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan.

	Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan				
3	<p>Nama Peneliti: 1. Anggit Priyo Wicaksono 2. Alfato Yusnar K. Tahun: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan : Volume 1, Nomor 1, Juni, Tahun (2021), E-ISSN : 2798-3994.</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional (X1) • Kepuasan Kerja (X2) • Budaya Organisasi (X3) • Kinerja (Y) 	<p>Kecerdasan Emosional (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain 5. Keterampilan sosial <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Atasan 3. Teman Kerja 4. Promosi 5. Gaji atau Upah <p>Budaya Organisasi (X3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian terhadap Detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada target 2. Memiliki prosedur tentang 	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			<p>pencapaian kualitas</p> <p>3. Pekerjaan selesai tepat waktu</p> <p>4. Dilakukan dengan cara yang benar</p> <p>5. Transparan dan dapat di pertanggung jawabkan</p>		
4	<p>Nama Peneliti:</p> <p>1. Berhand Sendow</p> <p>2. Christine Karambut</p> <p>3. Martine Lapod</p> <p>Tahun: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi : Volume 12, Nomor 1, Maret, Tahun (2023), E-ISSN : 2580-0043.</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi (X1) • Kecerdasan Emosional (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Budaya Organisasi (X1)</p> <p>1. Inovasi</p> <p>Memperhatikan Resiko</p> <p>2. Berorientasi pada Hasil</p> <p>3. Berorientasi pada Kepentingan Karyawan</p> <p>4. Berorientasi pada Detail Tugas</p> <p>Kecerdasan Emosional (X2)</p> <p>1. Kesadaran Diri</p> <p>2. Penguasaan Diri</p> <p>3. Motivasi</p> <p>4. Empati</p> <p>5. Membina Hubungan Sosial</p> <p>Kinerja (Y)</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Pengetahuan tentang Pekerjaan</p> <p>3. Kerjasama dengan Rekan Kerja</p> <p>4. Inisiatif</p> <p>5. Dapat Dipercaya dan Diandalkan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini ditemukan secara parsial budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Capem Ranotana Manado. Namun secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Capem Ranotana Manado. Dengan adanya hasil yang ditemukan maka bagi perusahaan</p>

	Karyawan Pada PT Bank SulutGo Manado.				untuk dapat lebih meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal kecerdasan emosional tersebut seperti mengikuti pelatihan sehingga faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja.
5	<p>Nama Peneliti: 1. Fitri Handayani 2. Nancy Agustine AS 3. Nancy Yusnita 3. Towaf Totok Irawan</p> <p>Tahun: JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) , Vol. 9 No. 2, Tahun (2023).</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional (X) • Organizational Citizenship Behavior (Y) • Kinerja (Z) 	<p>Kecerdasan Emosional (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain 5. Keterampilan sosial <p>Kinerja (Z)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian. 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

	Organizational Citizenship Behavior Pada Laz Al Bunyan Bogor.				
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Sekunder (2023)

Dari kelima penelitian terdahulu tersebut, penelitian yang menjadi relevansi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dipublikasi oleh Nurul Izzah (2022) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Serta penelitian dari Yessy Kartika Sari Limbong (2023), yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan.

Perbedaan dari penelitian terdahulu tersebut adalah lokasi penelitiannya, dimana lokasi penelitian yang pertama dilakukan pada Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya dan penelitian kedua dilakukan pada Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yaitu, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

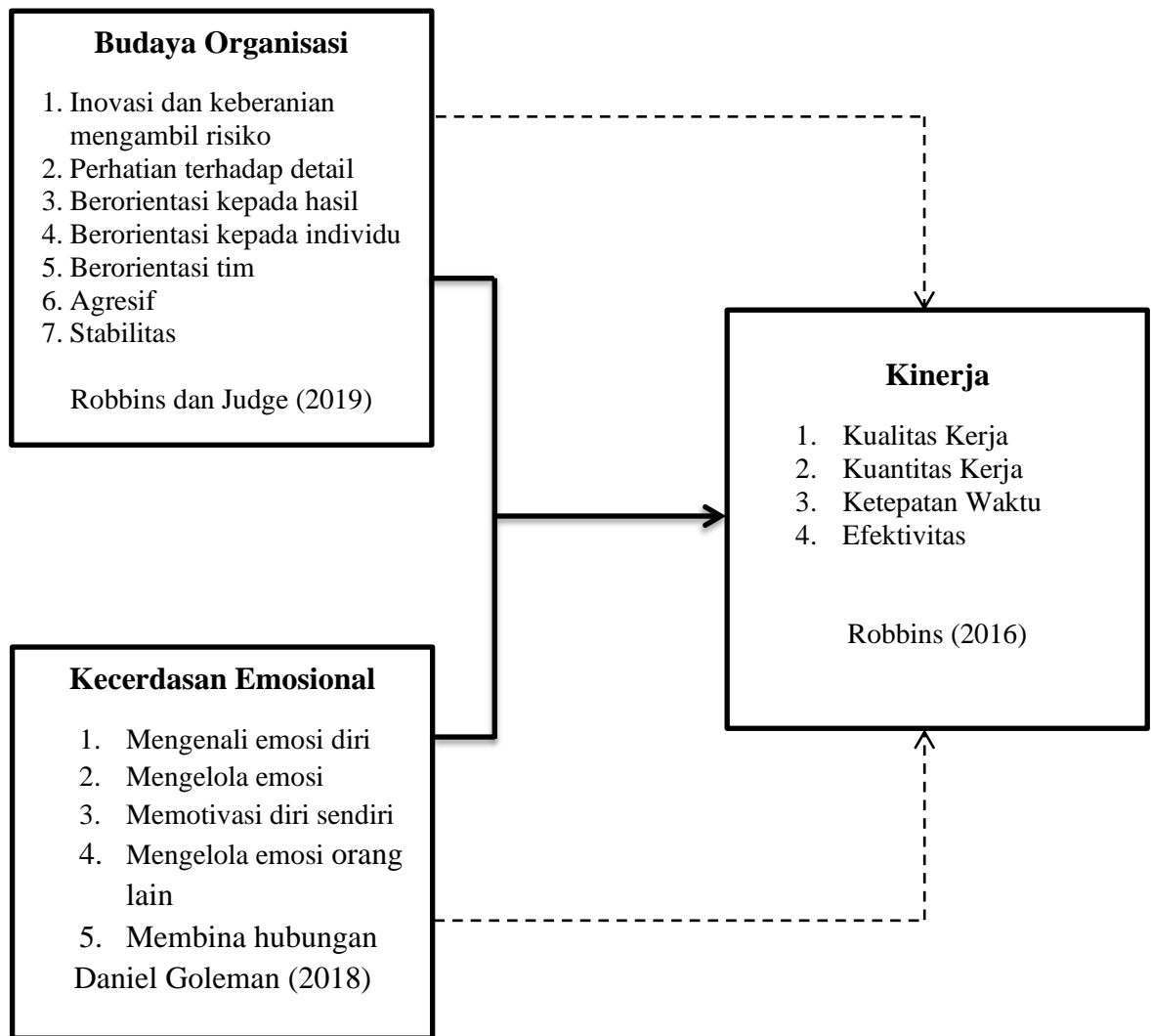
Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma. Budaya organisasi sering diartikan juga sebagai nilai dan simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi oleh para anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggit Priyo Wicaksono dan Alfato Yusnar K. (2021) serta Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pengenalan dan pengendalian diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kecerdasan emosional serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang pegawai harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik dihadapan dengan orang lain maupun menghadapi dirinya sendiri. Kemampuan membangun kecerdasan emosional yang baik akan membantu pegawai dalam meminimalisasi hambatan yang dihadapinya terkait dengan pelaksanaan kerja, sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Handayani Agustine AS, Nancy Yusnita, dan Towaf Totok Irawan (2023) dan Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional merupakan hal yang penting dalam melakukan berbagai pengetahuan satu sama lain antara pegawai. Begitupun juga dengan pegawai tanpa adanya kecerdasan emosional yang dapat mendorong pegawai mengatur dan mengendalikan dirinya agar dapat berjalan dengan baik dan budaya organisasi yang bisa mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan, bertukar pengetahuan, serta saling percaya antar pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Izzah dan Suwitho (2022) serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran

—————→ = Simultan

- - - - -→ = Parsial

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara 2 variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis karena jawaban yang didapat baru berdasarkan teori belum berdasarkan fakta. Berikut Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha.
- H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha.
- H3 : Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. *Explanatory survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan instrumen penelitian (angket/kuesioner) sebagai alat pengumpulan data yang pokok, yang digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha, dimana Budaya Organisasi sebagai *Independent Variabel* (X1) dan Kecerdasan Emosional sebagai *Independent Variabel* (X2), serta Kinerja Pegawai sebagai *Dependent Variabel* (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 74 pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Komisi Pengawas Persaingan Usaha, alamat tepatnya di Jl. Ir. H. Juanda No.36, RT.7/RW.2, Kb. Klp., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10120.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data yang diperoleh dari hasil *survey* melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif yaitu, data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

6. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti berupa individu/orang dalam Komisi Pengawas Persaingan Usaha.

7. Data Sekunder

Sumber data lainnya yaitu data sekunder, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti penyedia data pada Komisi Pengawas Persaingan Usaha dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi	1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Menciptakan ide-ide yang inovatif Memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan. 	Interval
(Robbins dan Judge 2019)	2. Perhatian Terhadap Detail	<ul style="list-style-type: none"> Selalu memperhatikan detail hasil pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan secara akurat. 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
	3. Berorientasi Kepada Hasil	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan hasil kerja yang optimal. Memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai. 	
	4. Berorientasi Kepada Individu	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan perhatian kepada pegawai. Selalu mengarahkan agar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. 	Interval
	5. Berorientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengatasi masalah secara bersama-sama 	Interval
	6. Agresif	<ul style="list-style-type: none"> Mendorong untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugas. Selalu berpikir kemasa depan. 	Interval
	7. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> Mengedepankan visi dan misi organisasi. Menetapkan strategi untuk masa depan. 	Interval
Kecerdasan Emosional	1. Mengenali Emosi Diri	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan potensi diri. Kemampuan memahami emosi positif dan negatif. 	Interval
(Daniel Goleman 2018)	2. Mengelola Emosi	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengelola emosi. Kemampuan mengendalikan emosi diri. 	Interval
	3. Memotivasi Diri Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengarahkan hasrat positif. Kemauan untuk memberikan hasil terbaik. 	Interval
	4. Mengelola Emosi Orang Lain	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengelola emosi orang lain. Kemampuan mengendalikan emosi orang lain. 	Interval
	5. Membina Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain. Kemampuan melakukan kontak sosial 	Interval
Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat. Pegawai menunjukkan pencapaian standar kualitas 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.	
(Robbins 2016)	2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mengerjakan tugas melebihi target organisasi. • Pegawai menunjukkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Interval
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. • Pegawai memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. 	Interval
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja. • Pegawai memiliki target waktu dalam menyelesaikan tugas. 	Interval

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *Non-Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau *sensus*, dimana teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta yang berjumlah 74 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan pengumpulan informasi yang relevan dengan pokok masalah. Metode yang digunakan untuk

pengumpulan data primer yaitu *survey*. Metode ini merupakan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan metode *survey* ini adalah dengan cara:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada pihak Kasubag SDMU Administrasi Kepegawaian KPPU untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan langsung kepada pegawai Biro SDM dan Umum KPPU Jakarta. Kemudian data dari hasil pernyataan kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pernyataan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel X1 (Kecerdasan Emosional), X2 (Budaya Organisasi), dan Y (Kinerja Pegawai). Berikut ini pilihan yang digunakan untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Sikap untuk Budaya Organisasi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2).

Keterangan	Bobot	Deskripsi
Sangat Setuju (SS)	5	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju (ST)	4	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
Kurang Setuju (KS)	3	Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Instrumen Skala Rating Perilaku untuk Kinerja Pegawai (Y).

Keterangan	Bobot	Deskripsi
Selalu (SL)	5	Aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan
Sering (SR)	4	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan
Kadang-Kadang (KD)	3	Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah (PR)	2	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2 kali pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan melalui keterangan, landasan-landasan teori atau definisi-definisi dari berbagai buku dan tulisan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan juga kinerja pegawai.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan variabel Y
- n = Jumlah responden
- $\sum Y$ = jumlah skor total
- $\sum X$ = jumlah skor tiap item
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total
- $\sum XY$ = jumlah perkalian skor item dengan skor total

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun sebelumnya harus menentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel dapat diartikan sebagai kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Adapun yang digunakan untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alfa Cronbach*.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = Realibilitas instrumen
 k = Banyaknya soal
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians dari tiap instrument
 σ_t^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alfa Cronbach*, sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reabilitas.

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2019) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden mengenai kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah analisis data. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah statistik yang berkenaan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian variabel berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100% maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Variabel.

Skala	Kriteria Penilaian
81% - 100%	Selalu/Sangat Setuju
61% - 80%	Sering/Setuju
41% - 60%	Jarang/Kurang Setuju
21% - 40%	Pernah/Tidak Setuju
0% - 20%	Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat untuk penelitian yang apabila menggunakan satu variabel terikat yang diperkirakan memiliki hubungan dengan satu atau lebih dari variabel bebas menurut Ghozali (2018). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang ada.

Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat kinerja pegawai
- a = Bilangan Konstanta
- b₁ dan b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Variabel bebas budaya organisasi
- X₂ = Variabel bebas kecerdasan emosional
- e = error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Berikut beberapa uji asumsi klasik diantaranya: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-smirnov menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Simirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas.

Pada uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya *variance invelations factor* (VIF) dan tolerance. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1 maka adanya korelasi antar variabel independen. Tetapi sebaliknya, apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadinya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian ini memiliki tujuan menguji apakah model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu *residual* dari pengamatan satu ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Apabila *variance* dari *residual* suatu penelitian terhadap penelitian lainnya tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas. Begitu pun sebaliknya, apabila hasilnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi memiliki kualitas yang baik ketika tidak adanya perbedaan atau hasilnya homoskedastisitas.

Menurut Ghozali (2018) menyebutkan bahwa untuk dapat menguji Heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan uji Gelsjer. Uji ini dengan meregresikan seluruh variabel bebas yang ada terhadap nilai mutlak residual. Dasar dalam pengambilan keputusan pada Uji Gelsjer adalah apabila hasil uji kurang dari atau sama dengan 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Begitu pun sebaliknya.

3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Menurut Sugiyono (2019) untuk mengetahui hubungan simultan antar variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

n = Jumlah anggota data/kasus

k = Jumlah Variabel independen

r^2 = Koefisien determinasi

Untuk mengetahui signifikansi korelasi X1 dan X2 terhadap Y setelah menggunakan F_{hitung} langkah selanjutnya adalah dibandingkan dengan F_{tabel} dan dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (sig. > 0,05) maka dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (sig. < 0,05), maka dikatakan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan Variabel Y, menurut Sugiyono (2019) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

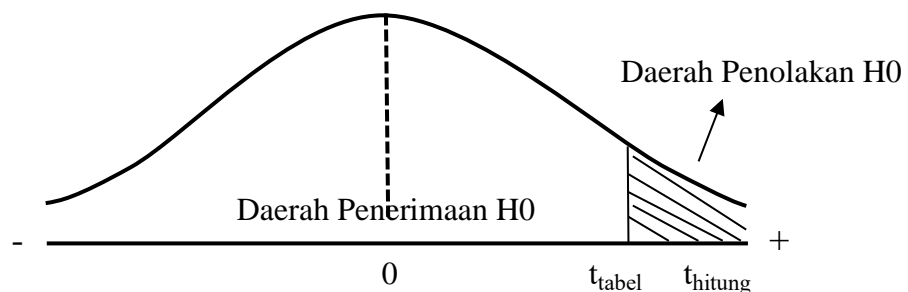
r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya (signifikan).
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

Adapun gambar daerah penerimaan dan penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara variabel Independent dengan variabel Dependent. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Komisi Pengawas Persaingan Usaha

Berdasarkan pasal 30-37 Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 dengan tugas mengamanatkan berdirinya suatu komisi yang independen yang disebut dengan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). KPPU berdiri berdasar keputusan presiden RI No. 75 Tahun 1999.

KPPU adalah lembaga yang tepat untuk menyelesaikan persoalan persaingan usaha yang mempunyai peran *multifunction* dan keahlian sehingga dianggap mampu menyelesaikan dan mempercepat proses penanganan perkara. Sebagaimana amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 1999, KPPU mempunyai kewenangan yang sangat luas, meliputi wilayah eksekutif, yudikatif, legislatif serta konsultatif. Oleh karena itu lembaga ini disebut memiliki kewenangan konsultatif, yudikatif, legislatif, eksekutif. Namun dalam hal menjalankan fungsinya, lembaga ini mempunyai kewenangan yang terkesan tumpang tindih, sebab dapat bertindak sebagai investigator (*investigate function*), penyidik pemeriksa, penuntut (*presecuting function*), pemutus (*adjudication*) dan juga fungsi konsultatif (*consulataive function*).

Dengan demikian pengawasan, pelaksanaan, dan penegakan hukum persaingan usaha di Indonesia diserahkan kepada suatu lembaga yang dinamakan dengan KPPU, di samping lembaga kepolisian, kejaksaan, dan peradilan. Pengawasan dan penegakan pelanggaran hukum persaingan usaha harus dilakukan terlebih dahulu melalui KPPU, kemudian setelah itu dapat diserahkan kepada pejabat penyidik kepolisian untuk diteruskan ke pengadilan bilamana pelaku usaha tidak bersedia untuk menjalankan putusan yang telah di jatuhkan KPPU.

KPPU adalah sebuah lembaga yang bersifat independen, di mana dalam menangani, memutuskan atau melakukan penyelidikan suatu perkara tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun, baik pemerintah maupun pihak lain yang memiliki *conlict of interest*, walaupun dalam pelaksanaan wewenang dan tugasnya bertanggung jawab kepada presiden. KPPU juga adalah lembaga *quasi judicial* yang mempunyai wewenang eksekutorial terkait kasus-kasus persaingan usaha.

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) merupakan lembaga independen yang dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat serta pengawasan kemitraan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Komisi Pengawas Persaingan Usaha berkomitmen untuk mengedepankan proses penegakan hukum persaingan

usaha yang lebih tegas dan transparan, serta kesejahteraan rakyat menjadi tujuan utama dalam kepemimpinannya.

4.1.2 Visi dan Misi Komisi Pengawas Persaingan Usaha

- **Visi Komisi Pengawas Persaingan Usaha**

Berdasarkan Renstra KPPU 2020-2024, Visi KPPU sejalan dengan Visi Presiden dan Wakil Presiden 2020–2024 yakni **“Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong”**. Visi ini sejalan dengan prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi makro, program-program Kementerian dan Lembaga, lintas Kementerian/Lembaga, dan lintas wilayah serta kerangka kelembagaan, kerangka regulasi, dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif serta masih sejalan dengan tema pembangunan RPJMN 2020-2024 yang menekankan pada investasi dan percepatan pembangunan infrastruktur.

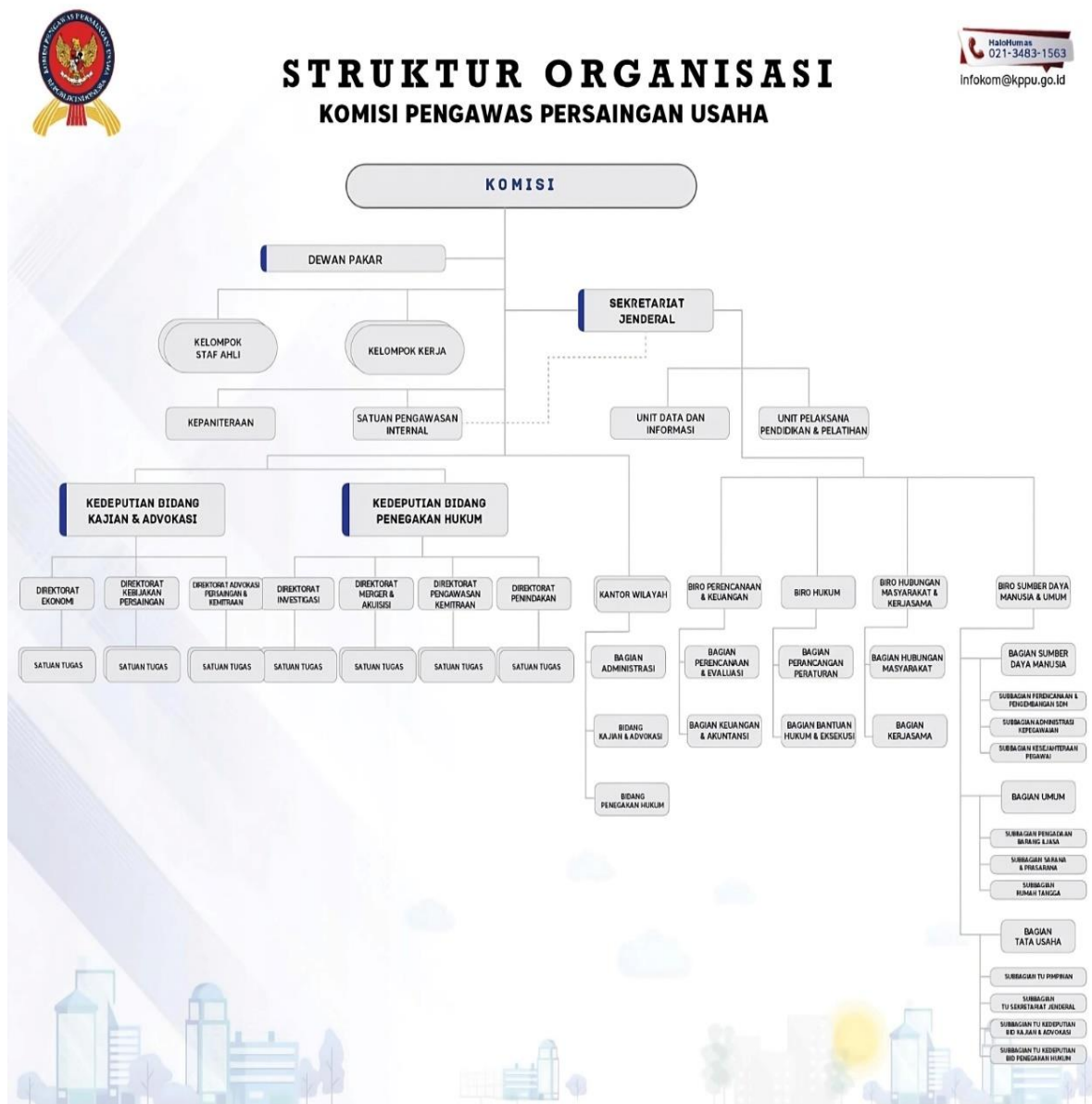
- **Misi Komisi Pengawas Persaingan Usaha**

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Misi tersebut sejalan dengan program pembangunan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Dalam hal ini, KPPU dalam RPJMN 2020-2024 memberikan kontribusi pada pencapaian Sembilan Misi Presiden dan Wakil Presiden

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

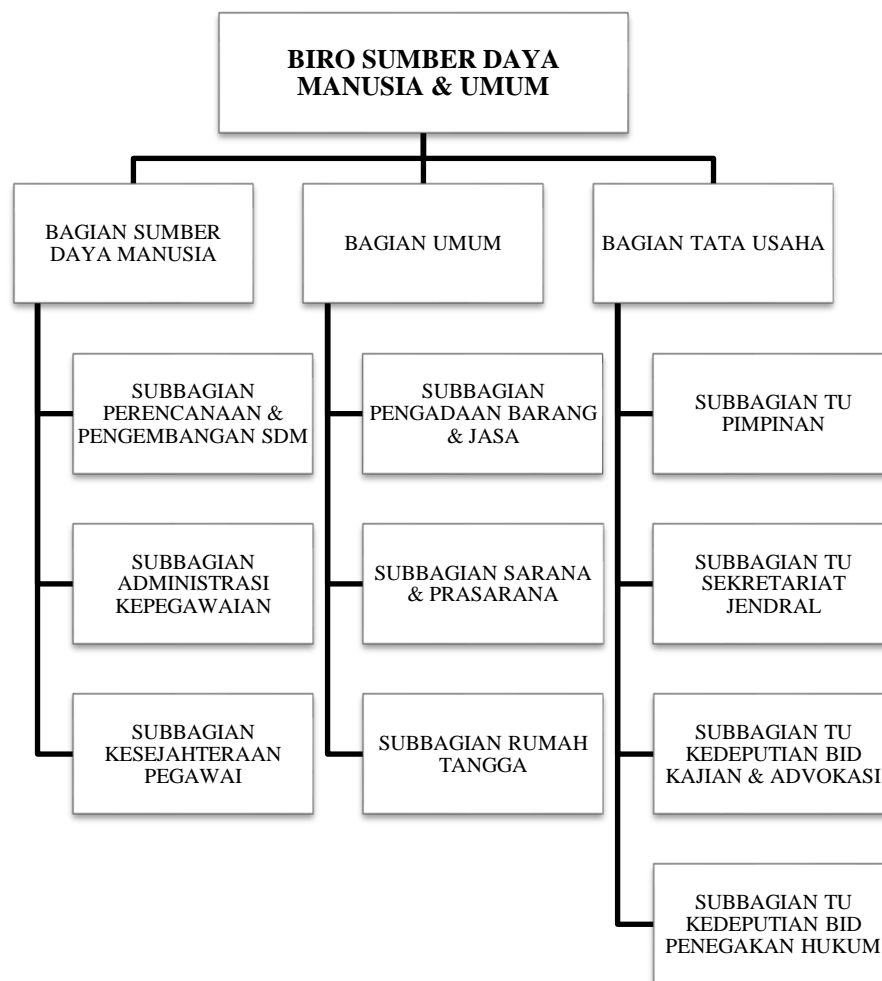
Struktur organisasi keseluruhan dari Komisi Pengawas Persaingan Usaha.



Sumber: Website KPPU

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Berikut ini struktur organisasi pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha.



Gambar 4.2 Struktur organisasi Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Berikut uraian tugas dari struktur organisasi pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta, sebagai berikut:

1. Biro Sumber Daya Manusia dan Umum

Biro Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan sumber daya manusia, pelayanan umum, dan ketatausahaan. Dalam melaksanakan tugas Biro Sumber Daya Manusia dan Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pengelolaan sarana prasarana, keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja; dan

- c. Pelayanan ketatausahaan bagi pimpinan dan unit-unit kerja di lingkungan komisi.

2. Bagian Sumber Daya Manusia

Bagian Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas Bagian Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan kebutuhan dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia;
- b. Penyusunan pengembangan karir, pengembangan kompetensi dan kineija pegawai;
- c. Penyiapan perumusan, sosialisasi dan intemalisasi nilai-nilai dasar dan budaya kerja organisasi;
- d. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai;
- e. Pelaksanaan penilaian kinerja;
- f. Penyusunan dan pelaksanaan pola karir;
- g. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- h. Fasilitasi dan penatausahaan hak-hak kepegawaian dan standarisasi fasilitas kerja dan kedinasan;
- i. Pengelolaan kesehatan kerja dari aspek pegawai; dan
- j. Pelaksanaan kegiatan antar unit kerja dan antar pegawai di lingkungan Komisi dalam rangka sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dasar dan budaya kerja organisasi.

Susunan organisasi Bagian Sumber Daya Manusia, terdiri atas:

- 1) Subbagian Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Subbagian Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas:
 - a. Menyusun perencanaan kebutuhan dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia;
 - b. Menyusun pengembangan karir, pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai; dan
 - c. Menyiapkan perumusan, sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dasar dan budaya kerja organisasi.
- 2) Subbagian Administrasi Kepegawaian.
Subbagian Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas:
 - a. Melaksanakan pembinaan disiplin pegawai;
 - b. Melaksanakan penilaian kinerja;
 - c. Melaksanakan mutasi, promosi, demosi pegawai; dan
 - d. Mengelola sistem informasi kepegawaian.

3) Subbagian Kesejahteraan Pegawai.

Subbagian Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan fasilitasi dan penatausahaan hak-hak kepegawaian dan standarisasi fasilitas kerja dan kedinasan;
- b. Melakukan pengelolaan kesehatan kerja dari aspek pegawai; dan
- c. Melaksanakan kegiatan antar unit kerja dan antar pegawai di lingkungan Komisi dalam rangka sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dasar dan budaya kerja organisasi.

3. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sarana prasarana kerja, keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja.

Dalam melaksanakan tugas Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pengadaan barang dan jasa;
- b. Pengelolaan, pemeliharaan dan pengembangan sarana, prasarana dan Barang Milik Negara;
- c. Pengelolaan sarana dan prasarana keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja; dan
- d. Pelaksanaan dan pengembangan pelayanan operasional umum serta administrasi perjalanan dinas luar negeri bagi pegawai pada unit-unit kerja di lingkungan Komisi.

Susunan organisasi Bagian Umum, terdiri atas:

1) Subbagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Subbagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana pengadaan barang dan jasa;
- b. Melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa; dan
- c. Menyusun laporan pengadaan barang dan jasa.

2) Subbagian Sarana dan Prasarana.

Subbagian Sarana dan Prasarana mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan sarana dan prasarana;
- b. Melaksanakan pencatatan, pengelolaan, pemeliharaan, penghapusan dan pelaporan barang milik negara; dan
- c. Melaksanakan pengelolaan sarana dan prasarana keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja.

3) Subbagian Rumah Tangga.

Subbagian Rumah Tangga mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pengelolaan pelayanan operasional umum;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak ketiga terkait pelayanan operasional umum;

- c. Pengelolaan dan penyiapan kebutuhan untuk kegiatan operasional di lingkungan komisi; dan
- d. Melaksanakan administrasi perjalanan dinas luar negeri bagi pegawai unit-unit kerja di lingkungan komisi.

4. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan dan kegiatan protokoler. Dalam melaksanakan tugas Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengelolaan urusan ketatausahaan dan kegiatan protokoler Anggota Komisi;
- b. Pengelolaan urusan ketatausahaan dan kegiatan protokoler Sekretaris Jenderal dan Deputi; dan
- c. Pengelolaan dan pengembangan tata persuratan dan kearsipan.

Susunan organisasi Bagian Tata Usaha, terdiri atas;

1) Subbagian Tata Usaha Pimpinan;

Subbagian Tata Usaha Pimpinan mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penatausahaan administrasi, distribusi surat, dokumen, naskah dinas, dan kearsipan Komisi;
- b. Melaksanakan penatausahaan anggaran dan kegiatan Komisi;
- c. Menyiapkan kebutuhan kerja Anggota Komisi; dan
- d. Melaksanakan kegiatan protokoler Anggota Komisi.

2) Subbagian Tata Usaha Sekretariat Jenderal;

Subbagian Tata Usaha Sekretariat Jenderal mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penatausahaan administrasi, distribusi surat, dokumen, naskah dinas, dan kearsipan di lingkungan Sekretariat Jenderal;
- b. Melaksanakan penatausahaan anggaran dan kegiatan di lingkungan 1 Sekretariat Jenderal;
- c. Melaksanakan penatausahaan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal;
- d. Menyiapkan kebutuhan kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal; dan
- e. Melaksanakan kegiatan protokoler Sekretaris Jenderal.

3) Subbagian Tata Usaha Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi; dan

Subbagian Tata Usaha Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penatausahaan administrasi, distribusi surat, dokumen, naskah dinas, dan kearsipan di lingkungan Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi;
- b. Melaksanakan penatausahaan anggaran dan kegiatan di lingkungan Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi;

- c. Melaksanakan penatausahaan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan kinerja di lingkungan Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi;
 - d. Menyiapkan kebutuhan kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Kajian dan Advokasi; dan
 - e. Melaksanakan kegiatan protokoler Deputi Kajian dan Advokasi.
- 4) Subbagian Tata Usaha Kedeputian Bidang Penegakan Hukum.
Subbagian Tata Usaha Kedeputian Bidang Penegakan Hukum mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan penatausahaan administrasi, distribusi surat, dokumen, naskah dinas, dan kearsipan di lingkungan Kedeputian Bidang Penegakan Hukum;
 - b. Melaksanakan penatausahaan anggaran dan kegiatan di lingkungan Kedeputian Bidang Penegakan Hukum;
 - c. Melaksanakan penatausahaan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan kinerja di lingkungan Kedeputian Bidang Penegakan Hukum;
 - d. Menyiapkan kebutuhan kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Penegakan Hukum; dan
 - e. Melaksanakan kegiatan protokoler Deputi Penegakan Hukum.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut data profil responden pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta:

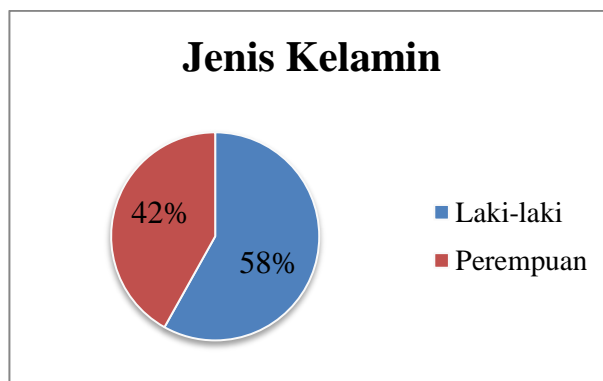
1. Jenis Kelamin

Berikut ini tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	43	58%
2.	Perempuan	31	42%
Jumlah		74	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 responden dengan persentase 58% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 responden dengan persentase 42%. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

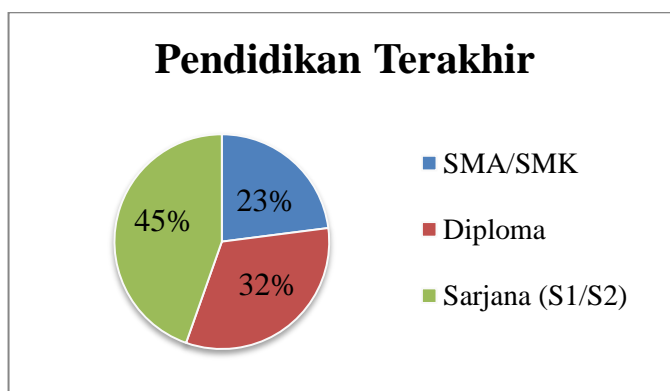
2. Pendidikan Terakhir

Berikut ini tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	17	23%
2.	Diploma	24	32%
3.	Sarjana (S1/S2)	33	45%
Jumlah		74	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dan gambar 4.4, dapat diketahui profil responden Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 17 responden dengan persentase 23%, pendidikan terakhir Diploma berjumlah 24 responden dengan persentase 32%, dan pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2) berjumlah 33 responden dengan persentase 45%. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2).

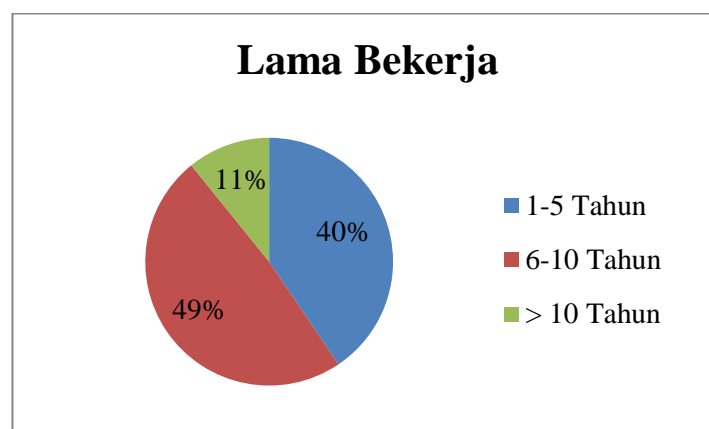
3. Lama Bekerja

Berikut ini tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 Tahun	30	41%
2	6-10 Tahun	36	49%
3	> 10 Tahun	8	11%
Jumlah		74	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 30 responden dengan persentase 41%, dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 36 responden dengan persentase 49%, dan dengan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 8 responden dengan persentase 11%. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun.

4.2. Metode Analisis Data

4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden, dengan tingkat signifikansi 5% atau ($\alpha = 0,05$). Dengan $df = n - 2$ sehingga diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Kriteria Pengujian :

- Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
- Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	BO_1	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_2	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_3	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Perhatian Terhadap Detail	BO_4	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_5	0,447	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_6	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Berorientasi Kepada Hasil	BO_7	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_8	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_9	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Berorientasi Kepada Individu	BO_10	0,409	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_11	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_12	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Berorientasi Tim	BO_13	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_14	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	BO_15	0,423	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Agresif	BO_16	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	BO_17	0,170	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
	BO_18	0,486	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Stabilitas	BO_19	0,523	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	BO_20	0,586	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	BO_21	0,413	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, hasil uji validitas pada variabel Budaya Organisasi dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 21 pernyataan, diketahui 20 pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Mengenali Emosi Diri	KE_1	0,689	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_2	0,723	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_3	0,686	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mengelola Emosi	KE_4	0,826	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_5	0,752	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_6	0,618	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Memotivasi Diri Sendiri	KE_7	0,521	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_8	0,405	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_9	0,425	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mengelola Emosi Orang Lain	KE_10	0,454	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_11	0,677	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_12	0,708	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Membina Hubungan	KE_13	0,535	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_14	0,544	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KE_15	0,633	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 15 pernyataan, diketahui seluruh pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja	KP_1	0,621	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_2	0,780	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_3	0,738	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_4	0,727	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kuantitas Kerja	KP_5	0,517	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_6	0,738	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_7	0,824	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_8	0,743	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Ketepatan Waktu	KP_9	0,852	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_10	0,794	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_11	0,775	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_12	0,795	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Efektivitas	KP_13	0,831	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_14	0,851	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	KP_15	0,819	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	KP_16	0,778	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 16 pernyataan, diketahui seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun yang digunakan untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alfa Cronbach* dengan ketentuan apabila hasil dari nilai uji reliabilitas lebih dari 0,6 akan dianggap reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	21

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, *Cronbach's Alpha* pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai sebesar ,894 > 0,6 yang artinya instrumen variabel Budaya Organisasi sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, *Cronbach's Alpha* pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai sebesar ,879 > 0,6 yang artinya instrumen variabel Kecerdasan Emosional sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	16

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar ,879 > 0,6 yang artinya instrumen variabel Kinerja Pegawai sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh suatu gambaran mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

1. Budaya Organisasi

Berikut merupakan gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai Budaya Organisasi, yaitu:

1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong untuk memiliki gagasan baru dalam pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	16,22%
Setuju	4	29	116	39,19%
Kurang Setuju	3	29	87	39,19%
Tidak Setuju	2	4	8	5,41%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	271	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 16,22%, menjawab setuju dengan persentase 39,19%, menjawab kurang setuju dengan persentase 39,19%, dan menjawab tidak setuju dengan persentase 5,41%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{271}{5 \times 74} \times 100\% = 73,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 73,24%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Organisasi mendorong untuk memiliki gagasan baru dalam pekerjaan”.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	17,57%
Setuju	4	29	116	39,19%
Kurang Setuju	3	30	90	40,54%
Tidak Setuju	2	2	4	2,70%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	275	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 17,57%, menjawab setuju dengan persentase 39,19%, menjawab kurang setuju dengan persentase 40,54%, dan menjawab tidak setuju dengan persentase 2,70%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{275}{5 \times 74} \times 100\% = 74,32\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 74,32%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Organisasi mendorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan”.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	31,08%
Setuju	4	33	132	44,59%
Kurang Setuju	3	18	54	24,32%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	301	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,08%, menjawab setuju dengan persentase 44,59%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 24,32%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{5 \times 74} \times 100\% = 81,35\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 81,35%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan”.

2) Perhatian Terhadap Detail

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menetapkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	32,43%
Setuju	4	38	152	51,35%
Kurang Setuju	3	12	36	16,22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	308	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 32,43%, menjawab

setuju dengan persentase 51,35%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 16,22%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{308}{5 \times 74} \times 100\% = 83,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,24%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi menetapkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat”.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menginginkan hasil kerja yang akurat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	33,78%
Setuju	4	37	148	50,00%
Kurang Setuju	3	12	36	16,22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	309	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,78%, menjawab setuju dengan persentase 50,00%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 16,22%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{309}{5 \times 74} \times 100\% = 83,51\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,51%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi menginginkan hasil kerja yang akurat”.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi selalu menyampaikan hasil pekerjaan pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	39,19%
Setuju	4	35	140	47,30%
Kurang Setuju	3	10	30	13,51%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	315	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 39,19%, menjawab setuju dengan persentase 47,30%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 13,51%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{315}{5 \times 74} \times 100\% = 85,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,14%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi selalu menyampaikan hasil pekerjaan pegawai”.

3) Berorientasi Kepada Hasil

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengharapkan hasil yang optimal dari setiap pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	39,19%
Setuju	4	35	140	47,30%
Kurang Setuju	3	10	30	13,51%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	315	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 39,19%, menjawab

setuju dengan persentase 47,30%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 13,51%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{315}{5 \times 74} \times 100\% = 85,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,14%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengharapkan hasil yang optimal dari setiap pekerjaan”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	33,78%
Setuju	4	38	152	51,35%
Kurang Setuju	3	11	33	14,86%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	310	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,78%, menjawab setuju dengan persentase 51,35%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 14,86%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{5 \times 74} \times 100\% = 83,78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,78%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja”.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memfasilitasi pegawai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	45,95%
Setuju	4	32	128	43,24%
Kurang Setuju	3	8	24	10,81%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	322	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 45,95%, menjawab setuju dengan persentase 43,24%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 10,81%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 74} \times 100\% = 87,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 87,03%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi memfasilitasi pegawai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal”.

4) Berorientasi Kepada Individu

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menetapkan target kepada setiap pegawai dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	36,49%
Setuju	4	37	148	50,00%
Kurang Setuju	3	10	30	13,51%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	313	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 36,49%, menjawab

setuju dengan persentase 50,00%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 13,51%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{313}{5 \times 74} \times 100\% = 84,59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 84,59%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi menetapkan target kepada setiap pegawai dalam bekerja”.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	29,73%
Setuju	4	40	160	54,05%
Kurang Setuju	3	12	36	16,22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	306	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 29,73%, menjawab setuju dengan persentase 54,05%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 16,22%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{306}{5 \times 74} \times 100\% = 82,70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 82,70%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengarahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	39,19%
Setuju	4	34	136	45,95%
Kurang Setuju	3	11	33	14,86%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	314	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 39,19%, menjawab setuju dengan persentase 45,95%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 14,86%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{314}{5 \times 74} \times 100\% = 84,86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 84,86%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengarahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”.

5) Berorientasi Tim

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menuntut kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	39,19%
Setuju	4	37	148	50,00%
Kurang Setuju	3	8	24	10,81%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	317	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 39,19%, menjawab

setuju dengan persentase 50,00%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 10,81%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{317}{5 \times 74} \times 100\% = 85,68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,68%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi menuntut kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengawasi kerjasama antar pegawai demi mendapatkan hasil yang terbaik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	36,49%
Setuju	4	38	152	51,35%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	314	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 36,49%, menjawab setuju dengan persentase 51,35%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{314}{5 \times 74} \times 100\% = 84,86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 84,86%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengawasi kerjasama antar pegawai demi mendapatkan hasil yang terbaik”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengarahkan untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama jika terjadi permasalahan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	22,97%
Setuju	4	31	124	41,89%
Kurang Setuju	3	26	78	35,14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	287	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 22,97%, menjawab setuju dengan persentase 41,89%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 35,14%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{287}{5 \times 74} \times 100\% = 77,57\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 77,57%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengarahkan untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama jika terjadi permasalahan dalam bekerja”.

6) Agresif

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	33,78%
Setuju	4	40	160	54,05%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	312	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,78%, menjawab setuju dengan persentase 54,05%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{312}{5 \times 74} \times 100\% = 84,32\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 84,32%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mendorong bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai”.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mendorong pegawai berpikir kemas depan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	24,32%
Setuju	4	31	124	41,89%
Kurang Setuju	3	25	75	33,78%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	289	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,32%, menjawab setuju dengan persentase 41,89%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 33,78%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{289}{5 \times 74} \times 100\% = 78,11\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 78,11%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Organisasi mendorong pegawai berpikir kemas depan”.

7) Stabilitas

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	35,14%
Setuju	4	36	144	48,65%
Kurang Setuju	3	12	36	16,22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	310	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 35,14%, menjawab setuju dengan persentase 48,65%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 16,22%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{5 \times 74} \times 100\% = 83,78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,78%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi”.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	40,54%
Setuju	4	35	140	47,30%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	317	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 40,54%, menjawab

setuju dengan persentase 47,30%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{317}{5 \times 74} \times 100\% = 85,68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,68%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai”.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	40,54%
Setuju	4	30	120	40,54%
Kurang Setuju	3	14	42	18,92%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	312	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 40,54%, menjawab setuju dengan persentase 40,54%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 18,92%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{312}{5 \times 74} \times 100\% = 84,32\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 84,32%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat”.

Tabel 4.30 Skor Total dan Rata-rata Indikator Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko			
1	Organisasi mendorong untuk memiliki gagasan baru dalam pekerjaan.	73,24%	76,31%
2	Organisasi mendorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.	74,32%	
3	Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan.	81,35%	
Perhatian Terhadap Detail			
4	Organisasi menetapkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat.	83,24%	83,96%
5	Organisasi menginginkan hasil kerja yang akurat.	83,51%	
6	Organisasi selalu menyampaikan hasil pekerjaan pegawai.	85,14%	
Berorientasi Kepada Hasil			
7	Organisasi mengharapkan hasil yang optimal dari setiap pekerjaan.	85,14%	85,32%
8	Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja.	83,78%	
9	Organisasi memfasilitasi pegawai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.	87,03%	
Berorientasi Kepada Individu			
10	Organisasi menetapkan target kepada setiap pegawai dalam bekerja.	84,59%	84,05%
11	Organisasi mengharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.	82,70%	
12	Organisasi mengarahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	84,86%	
Berorientasi Tim			
13	Organisasi menuntut kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	85,68%	82,70%
14	Organisasi mengawasi kerjasama antar pegawai demi mendapatkan hasil yang terbaik.	84,86%	
15	Organisasi mengarahkan untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama jika terjadi permasalahan dalam bekerja.	77,57%	
Agresif			
16	Organisasi mendorong bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.	84,32%	81,22%

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
17	Organisasi mendorong pegawai berpikir kemasa depan.	78,11%	
Stabilitas			
18	Organisasi mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi.	83,78%	84,59%
19	Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai.	85,68%	
20	Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.	84,32%	
Rata-rata			82,59%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.30 mengenai Budaya Organisasi menghasilkan rata-rata sebesar 82,59%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), hal ini dapat dikatakan bahwa nilai Budaya Organisasi berada pada kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator berorientasi kepada hasil dengan persentase 85,32%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan persentase 76,31%.

Tabel 4.31 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Statistics		
Budaya Organisasi		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		82,66
Std. Error of Mean		1,035
Median		84,00
Mode		76
Std. Deviation		8,902
Variance		79,240
Range		33
Minimum		65
Maximum		98
Sum		6117

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Budaya Organisasi adalah sebesar 82,66%, dengan *range* jawaban 33 dan total skor sebesar 6117. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(20) + 5(20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 82,66 dan skor rata-rata teoritik sebesar 60. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $82,66 > 60$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Budaya Organisasi itu Baik.

2. Kecerdasan Emosional

Berikut merupakan gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai Kecerdasan Emosional, yaitu:

1) Mengenali Emosi Diri

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	32,43%
Setuju	4	30	120	40,54%
Kurang Setuju	3	20	60	27,03%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	300	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.32 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 32,43%, menjawab setuju dengan persentase 40,54%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 27,03%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{300}{5 \times 74} \times 100\% = 81,08\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 81,08%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat”.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	20,27%
Setuju	4	26	104	35,14%
Kurang Setuju	3	33	99	44,59%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	278	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.33 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 20,27%, menjawab setuju dengan persentase 35,14%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 44,59%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{5 \times 74} \times 100\% = 75,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 75,14%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut”.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	27,03%
Setuju	4	39	156	52,70%
Kurang Setuju	3	15	45	20,27%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	301	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 27,03%, menjawab setuju dengan persentase 52,70%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 20,27%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{5 \times 74} \times 100\% = 81,35\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 81,35%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan”.

2) Mengelola Emosi

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat mengendalikan emosi pada situasi apapun”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	40,54%
Setuju	4	35	140	47,30%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	317	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.35 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 40,54%, menjawab setuju dengan persentase 47,30%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{317}{5 \times 74} \times 100\% = 85,68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,68%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju,

artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya dapat mengendalikan emosi pada situasi apapun”.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya terbuka dalam menerima pendapat dari rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	44,59%
Setuju	4	30	120	40,54%
Kurang Setuju	3	11	33	14,86%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	318	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.36 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 44,59%, menjawab setuju dengan persentase 40,54%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 14,86%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{318}{5 \times 74} \times 100\% = 85,95\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,95%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya terbuka dalam menerima pendapat dari rekan kerja”.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	45,95%
Setuju	4	32	128	43,24%
Kurang Setuju	3	8	24	10,81%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	322	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 45,95%, menjawab setuju dengan persentase 43,24%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 10,81%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 74} \times 100\% = 87,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 87,03%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan”.

3) Memotivasi Diri Sendiri

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	48,65%
Setuju	4	28	112	37,84%
Kurang Setuju	3	10	30	13,51%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	322	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.38 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 48,65%, menjawab setuju dengan persentase 37,84%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 13,51%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 74} \times 100\% = 87,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 87,03%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju,

artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja”.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	47,30%
Setuju	4	30	120	40,54%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	322	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.39 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 47,30%, menjawab setuju dengan persentase 40,54%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 74} \times 100\% = 87,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 87,03%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja”.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	39,19%
Setuju	4	38	152	51,35%
Kurang Setuju	3	7	21	9,46%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	318	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 39,19%, menjawab setuju dengan persentase 51,35%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 9,46%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{318}{5 \times 74} \times 100\% = 85,95\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,95%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja”.

4) Mengelola Emosi Orang Lain

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	21,62%
Setuju	4	29	116	39,19%
Kurang Setuju	3	29	87	39,19%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	283	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.41 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 21,62%, menjawab setuju dengan persentase 39,19%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 39,19%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{283}{5 \times 74} \times 100\% = 76,49\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 76,49%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya

responden setuju terhadap pernyataan “Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah”.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Saya terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi yang dialami di tempat kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	24,32%
Setuju	4	37	148	50,00%
Kurang Setuju	3	19	57	25,68%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	295	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.42 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,32%, menjawab setuju dengan persentase 50,00%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 25,68%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{295}{5 \times 74} \times 100\% = 79,73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 79,73%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya responden setuju terhadap pernyataan “Saya terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi yang dialami di tempat kerja”.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memberikan dorongan untuk maju kepada rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	44,59%
Setuju	4	34	136	45,95%
Kurang Setuju	3	7	21	9,46%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	322	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.43 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 44,59%, menjawab setuju dengan persentase 45,95%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 9,46%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 74} \times 100\% = 87,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 87,03%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memberikan dorongan untuk maju kepada rekan kerja”.

5) Membina Hubungan

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	40,54%
Setuju	4	34	136	45,95%
Kurang Setuju	3	10	30	13,51%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	316	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 40,54%, menjawab setuju dengan persentase 45,95%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 13,51%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{316}{5 \times 74} \times 100\% = 85,41\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 85,41%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju,

artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan”.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berinteraksi dengan rekan kerja yang lain untuk menambah relasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	44,59%
Setuju	4	32	128	43,24%
Kurang Setuju	3	9	27	12,16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	320	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.45 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 44,59%, menjawab setuju dengan persentase 43,24%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 12,16%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{5 \times 74} \times 100\% = 86,49\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 86,49%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya berinteraksi dengan rekan kerja yang lain untuk menambah relasi”.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bersedia bekerjasama dengan pegawai lain di tempat kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	47,30%
Setuju	4	28	112	37,84%
Kurang Setuju	3	11	33	14,86%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		74	320	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.46 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan persentase 47,30%, menjawab setuju dengan persentase 37,84%, dan menjawab kurang setuju dengan persentase 14,86%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{5 \times 74} \times 100\% = 86,49\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 86,49%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya bersedia bekerjasama dengan pegawai lain di tempat kerja”.

Tabel 4.47 Skor Total dan Rata-rata Indikator Kecerdasan Emosional (X2)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Mengenal Emosi Diri			
1	Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.	81,08%	79,19%
2	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut.	75,14%	
3	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.	81,35%	
Mengelola Emosi			
4	Saya dapat mengendalikan emosi pada situasi apapun.	85,68%	86,22%
5	Saya terbuka dalam menerima pendapat dari rekan kerja.	85,95%	
6	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.	87,03%	
Memotivasi Diri Sendiri			
7	Saya memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.	87,03%	86,67%
8	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.	87,03%	
9	Saya mampu menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.	85,95%	
Mengelola Emosi Orang Lain			
10	Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.	76,49%	81,08%
11	Saya terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi	79,73%	

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
	yang dialami di tempat kerja.		
12	Saya memberikan dorongan untuk maju kepada rekan kerja.	87,03%	
Membina Hubungan			
13	Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.	85,41%	86,13%
14	Saya berinteraksi dengan rekan kerja yang lain untuk menambah relasi.	86,49%	
15	Saya bersedia bekerjasama dengan pegawai lain di tempat kerja.	86,49%	
Rata-rata			83,86%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.47 mengenai Kecerdasan Emosional menghasilkan rata-rata sebesar 83,86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), hal ini dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator memotivasi diri sendiri dengan persentase 86,67%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenali emosi diri dengan persentase 79,19%.

Tabel 4.48 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

Statistics		
Kecerdasan Emosional		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		62,89
Std. Error of Mean		,871
Median		64,00
Mode		70
Std. Deviation		7,490
Variance		56,098
Range		27
Minimum		48
Maximum		75
Sum		4654

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Kecerdasan Emosional adalah sebesar 62,89%, dengan *range* jawaban 27 dan total skor sebesar 4654. Untuk mengetahui bagaimana Kecerdasan Emosional pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 62,89 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $62,89 > 45$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kecerdasan Emosional itu Baik.

3. Kinerja Pegawai

Berikut merupakan gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai Kecerdasan Emosional, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	32,43%
Sering	4	37	148	50,00%
Kadang-Kadang	3	13	39	17,57%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	307	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 32,43%, menjawab sering dengan persentase 50,00%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 17,57%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{307}{5 \times 74} \times 100\% = 82,97\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 82,97%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berusaha menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	31,08%
Sering	4	36	144	48,65%
Kadang-Kadang	3	15	45	20,27%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	304	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.50 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 31,08%, menjawab sering dengan persentase 48,65%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 20,27%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{304}{5 \times 74} \times 100\% = 82,16\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 82,16%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai berusaha menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja”.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	27	135	36,49%
Sering	4	33	132	44,59%
Kadang-Kadang	3	14	42	18,92%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	309	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 36,49%, menjawab sering dengan persentase 44,59%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 18,92%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{309}{5 \times 74} \times 100\% = 83,51\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,51%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi”.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	35,14%
Sering	4	36	144	48,65%
Kadang-Kadang	3	12	36	16,22%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	310	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.52 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 35,14%, menjawab sering

dengan persentase 48,65%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 16,22%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{5 \times 74} \times 100\% = 83,78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 83,78%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja”.

2) Kuantitas Kerja

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	22,97%
Sering	4	34	136	45,95%
Kadang-Kadang	3	23	69	31,08%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	290	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.53 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 22,97%, menjawab sering dengan persentase 45,95%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 31,08%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{290}{5 \times 74} \times 100\% = 78,38\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 78,38%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”.

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menunjukkan kemampuan berinisiatif untuk mencapai target kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	21,62%
Sering	4	41	164	55,41%
Kadang-Kadang	3	17	51	22,97%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	295	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.54 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 21,62%, menjawab sering dengan persentase 55,42%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 22,97%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{295}{5 \times 74} \times 100\% = 79,73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 79,73%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai menunjukkan kemampuan berinisiatif untuk mencapai target kerja”.

Tabel 4.55 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	31,08%
Sering	4	38	152	51,35%
Kadang-Kadang	3	13	39	17,57%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	306	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.55 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 31,08%, menjawab sering dengan persentase 51,35%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 17,57%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{306}{5 \times 74} \times 100\% = 82,70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 82,70%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan”.

Tabel 4.56 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	29,73%
Sering	4	35	140	47,30%
Kadang-Kadang	3	17	51	22,97%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	301	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.56 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 29,73%, menjawab sering dengan persentase 47,30%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 22,97%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{5 \times 74} \times 100\% = 81,35\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 81,35%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan”.

3) Ketepatan Waktu

Tabel 4.57 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	18,92%
Sering	4	23	92	31,08%
Kadang-Kadang	3	34	102	45,95%
Pernah	2	3	6	4,05%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	270	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.57 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 18,92%, menjawab sering dengan persentase 31,08%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 45,95%, dan menjawab pernah dengan persentase 4,05%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{270}{5 \times 74} \times 100\% = 72,97\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 72,97%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi”.

Tabel 4.58 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	21,62%
Sering	4	20	80	27,03%
Kadang-Kadang	3	30	90	40,54%
Pernah	2	8	16	10,81%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	266	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.58 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 21,62%, menjawab sering dengan persentase 27,03%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 40,54%, dan menjawab pernah dengan persentase 10,81%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{5 \times 74} \times 100\% = 71,89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 71,89%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.59 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	25,68%
Sering	4	40	160	54,05%
Kadang-Kadang	3	15	45	20,27%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	300	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.59 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 25,68%, menjawab sering dengan persentase 54,05%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 20,27%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{300}{5 \times 74} \times 100\% = 81,08\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 81,08%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi”.

Tabel 4.60 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	25,68%
Sering	4	31	124	41,89%
Kadang-Kadang	3	22	66	29,73%
Pernah	2	2	4	2,70%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	289	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.60 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 25,68%, menjawab sering dengan persentase 41,89%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 29,73%, dan menjawab pernah dengan persentase 2,70%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{289}{5 \times 74} \times 100\% = 78,11\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 78,11%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”.

4) Efektivitas

Tabel 4.61 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	27,03%
Sering	4	35	140	47,30%
Kadang-Kadang	3	17	51	22,97%
Pernah	2	2	4	2,70%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	295	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.61 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 27,03%, menjawab sering dengan persentase 47,30%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 22,97%, dan menjawab pernah dengan persentase 2,70%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{295}{5 \times 74} \times 100\% = 79,73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 79,73%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki”.

Tabel 4.62 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	25,68%
Sering	4	27	108	36,49%
Kadang-Kadang	3	25	75	33,78%
Pernah	2	3	6	4,05%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	284	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.62 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 25,68%, menjawab sering dengan persentase 36,49%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 33,78%, dan menjawab pernah dengan persentase 4,05%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{284}{5 \times 74} \times 100\% = 76,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 76,76%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.63 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	24,32%
Sering	4	35	140	47,30%
Kadang-Kadang	3	18	54	24,32%
Pernah	2	3	6	4,05%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	290	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.63 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 24,32%, menjawab sering dengan persentase 47,30%, menjawab kadang-kadang dengan persentase 24,32%, dan menjawab pernah dengan persentase 4,05%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{290}{5 \times 74} \times 100\% = 78,38\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 78,38%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden sering melakukan pada pernyataan “Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja”.

Tabel 4.64 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinovasi dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	33,78%
Sering	4	33	132	44,59%
Kadang-Kadang	3	16	48	21,62%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		74	305	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.64 tersebut, penelitian terhadap 74 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab selalu dengan persentase 33,78%, menjawab sering

dengan persentase 44,59%, dan yang menjawab kadang-kadang dengan persentase 21,62%.

Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{305}{5 \times 74} \times 100\% = 82,43\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total tanggapan responden sebesar 82,43%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden selalu melakukan pada pernyataan “Pegawai berinovasi dalam melakukan pekerjaan”.

Tabel 4.65 Tabel Skor Total dan Rata-rata Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Kualitas Kerja			
1	Pegawai mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	82,97%	83,11%
2	Pegawai berusaha menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja.	82,16%	
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi.	83,51%	
4	Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	83,78%	
Kuantitas Kerja			
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	78,38%	80,54%
6	Pegawai menunjukkan kemampuan berinisiatif untuk mencapai target kerja.	79,73%	
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.	82,70%	
8	Pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan.	81,35%	
Ketepatan Waktu			
9	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi.	72,97%	76,01%
10	Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.	71,89%	
11	Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi.	81,08%	
12	Pegawai bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	78,11%	

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Efektivitas			
13	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki.	79,73%	79,32%
14	Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.	76,76%	
15	Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja.	78,38%	
16	Pegawai berinovasi dalam melakukan pekerjaan.	82,43%	
Rata-rata			79,75%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.65 mengenai Kinerja Pegawai menghasilkan rata-rata sebesar 79,75%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), hal ini dapat dikatakan bahwa nilai Kinerja Pegawai berada pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase 83,11%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase 76,01%.

Tabel 4.66 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		63,80
Std. Error of Mean		,950
Median		64,50
Mode		73
Std. Deviation		8,176
Variance		66,849
Range		32
Minimum		48
Maximum		80
Sum		4721

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.66 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Kinerja Pegawai adalah sebesar 63,80%, dengan *range* jawaban 32 dan total skor sebesar 4721. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja pada Pegawai Biro

SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,80 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $63,80 > 48$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Pegawai itu Baik.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov test*. Jika nilai dari hasil uji ini memiliki signifikansi $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.67 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,04170275
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,046
	Positive	,044
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal dan begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan metode *Kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka adanya korelasi antar variabel *independent*. Tetapi sebaliknya, apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadinya korelasi antar variabel *independent*.

Tabel 4.68 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,281	5,682		,929	,356		
	Budaya Organisasi	,236	,110	,257	2,148	,035	,375	2,668
	Kecerdasan Emosional	,620	,130	,568	4,755	,000	,375	2,668

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

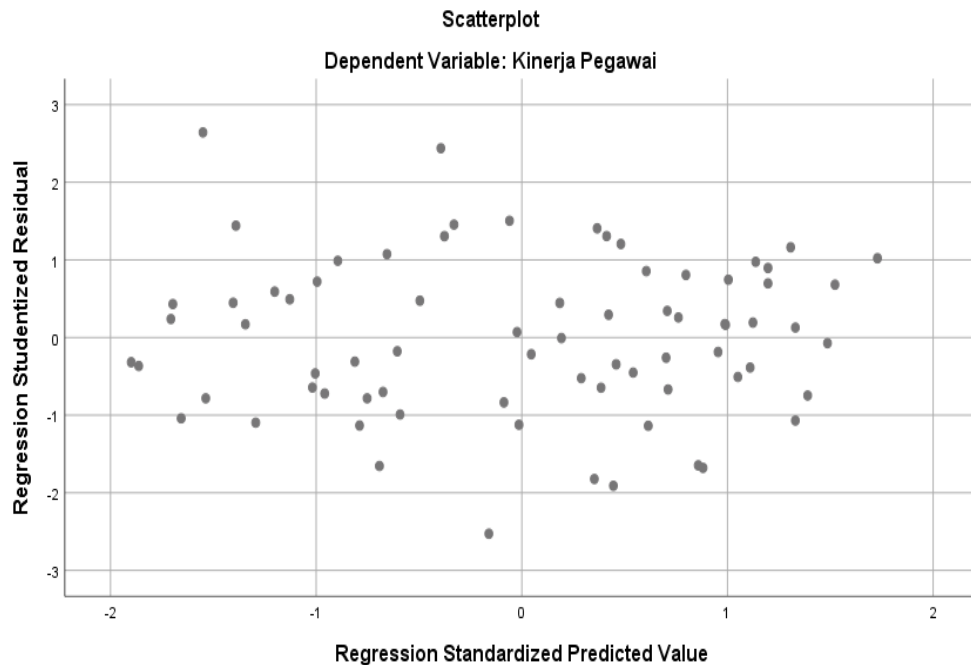
Sumber: Output SPSS 25

Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* > 0,1, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan nilai *tolerance* pada variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sama-sama mendapat nilai sebesar 0,375 yang artinya nilai *tolerance* keduanya lebih dari 0,1. Sedangkan untuk hasil nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sama-sama mendapat nilai sebesar 2,668 yang artinya nilai VIF keduanya kurang dari 10. Sehingga variabel *independent* yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan menguji apakah model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu *residual* dari pengamatan satu ke pengamatan lain.

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.6 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat titik-titik data menyebar secara acak atau tidak menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan layak dilakukan regresi.

4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan dalam model yang dikeluarkan dari model regresi. Dari output dapat dilihat bahwa variabel *independent* yang dimasukkan kedalam model adalah Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. Kemudian untuk variabel *dependent* adalah Kinerja Pegawai. Analisis regresi linear berganda dipilih untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, berikut merupakan data dari hasil pengujian menggunakan program aplikasi SPSS-25.

Tabel 4.69 Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,182	6,371		1,598	,114
	Budaya Organisasi	,649	,077	,706	8,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,182 + 0,649 X1$$

- Nilai konstanta sebesar 10,182 yang artinya apabila budaya organisasi bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai adalah sebesar 10,182.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,649 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,649, sehingga antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.70 Hasil Analisis Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,838	5,185		2,090	,040
	Kecerdasan Emosional	,842	,082	,771	10,286	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,838 + 0,842 X2$$

- a. Nilai konstanta sebesar 10,838 yang artinya apabila kecerdasan emosional bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai adalah sebesar 10,838.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional bernilai positif yaitu sebesar 0,842 artinya jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,842, sehingga antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.71 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,281	5,682		,929	,356
	Budaya Organisasi	,236	,110	,257	2,148	,035
	Kecerdasan Emosional	,620	,130	,568	4,755	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,281 + 0,236 X_1 + 0,620 X_2 + e$$

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 5,281, artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai adalah 5,281.

4.2.5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial menunjukkan pengaruh antara satu variabel *independent* secara individu terhadap variabel *dependent*. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel *independent* secara individu mempengaruhi variabel *dependent*, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel *independent* secara individual tidak mempengaruhi variabel *dependent*.

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, begitupun sebaliknya (signifikan).
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak signifikan).

Berikut cara untuk mencari nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = a / 2 : n - k$$

Keterangan:

$$a = 0,05 \text{ (5\%)}$$

n = Jumlah responden

k = jumlah variabel bebas (independent)

$$\text{Jadi, } t \text{ tabel} = 0,05/2 : 74 - 2$$

$$= 0,025(\alpha) : 72(\text{df})$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai, sehingga ditemukan nilai t tabel sebesar 1,993 (lampiran)

Tabel 4.72 Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,182	6,371		1,598	,114
	Budaya Organisasi	,649	,077	,706	8,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji parsial (t) pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 8,463 > 1,993 (t_{tabel}). Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tabel 4.73 Hasil Uji Parsial (Uji t) Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,838	5,185		2,090	,040
	Kecerdasan Emosional	,842	,082	,771	10,286	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji parsial (t) pada variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar $10,286 > 1,993$ (t_{tabel}). Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima yang artinya Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

4.2.6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel terikat). Apabila taraf signifikansi hasil pengujian $< 0,05$ (H₀ ditolak) dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sedangkan jika taraf signifikansi hasil pengujian sebesar $> 0,05$ (H₀ diterima) dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Berikut cara untuk mencari nilai F tabel:

$$F \text{ tabel} = df_1 ; df_2$$

$$F \text{ tabel} = (k - 1) ; (n - k - 1)$$

$$F \text{ tabel} = (3-1) ; (74-2-1)$$

$$F \text{ tabel} = (df_1 = 2) ; (df_2 = 71)$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai, sehingga ditemukan nilai F tabel sebesar 3,126 (lampiran)

Tabel 4.74 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3024,389	2	1512,195	57,861	,000 ^b
	Residual	1855,570	71	26,135		
	Total	4879,959	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi						

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.74 tersebut hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 57,861 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,126, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,861 > 3,126$. Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

4.2.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan adjusted R square, sebagai berikut:

Tabel 4.75 Hasil Adjusted R Square Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,609	5,112
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.75 tersebut diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,620. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sebesar 0,620 atau 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1. Budaya Organisasi Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan cara-cara berpikir dan bertindak yang diterapkan kepada anggota organisasi. Sistem ini berpengaruh pada identitas, motivasi, dan komitmen pegawai serta mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,31%. Indikator ini mengukur budaya organisasi terhadap kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide yang inovatif serta tanggung jawab dalam mengambil keputusan.

Pada indikator perhatian terhadap detail diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,96%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan ketelitian pegawai dalam memperhatikan hal detail dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta penyelesaian pekerjaan secara akurat.

Pada indikator berorientasi kepada hasil diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,32%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan hasil pekerjaan yang optimal serta organisasi memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada indikator berorientasi kepada individu diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,05%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan perhatian yang diberikan organisasi terhadap pegawai, seperti memberikan target kepada setiap pegawai dan selalu mengarahkan agar hasil kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Pada indikator berorientasi tim diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,70%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan kemampuan dalam melakukan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah yang ada secara bersama-sama.

Pada indikator agresif diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,22%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan keagresifan di mana organisasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan serta berpikir ke masa depan.

Pada indikator stabilitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,59%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan stabilitas di mana mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi menjadi hal yang utama, serta penetapan strategi yang baik untuk masa depan organisasi.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,59% yang berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Berorientasi Kepada Hasil dengan persentase sebesar 85,32%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko dengan persentase sebesar 76,31%.

4.3.2. Kecerdasan Emosional Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individual seseorang untuk dapat memahami emosi diri sendiri serta lingkungannya. Emosi tersebut dapat digunakan untuk memecahkan masalah serta memotivasi diri sendiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator mengenali emosi diri diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,19%. Mengenali emosi diri yang dimaksud merupakan kemampuan untuk mengetahui potensi diri yang dimiliki serta kemampuan memahami emosi positif dan negatif. Pada indikator mengelola emosi diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,22%. Mengelola emosi yang dimaksud merupakan kemampuan mengelola emosi serta kemampuan mengendalikan emosi. Pada indikator memotivasi diri sendiri diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,67%. Memotivasi diri sendiri yang dimaksud merupakan kemampuan untuk mengarahkan hasrat positif yang ada dalam diri serta kemauan untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Pada indikator mengelola emosi orang lain diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,08%. Mengelola emosi orang lain yang dimaksud merupakan kemampuan mengelola emosi orang lain serta kemampuan dalam mengendalikan emosi orang lain. Pada indikator membina hubungan diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,13%. Membina hubungan yang dimaksud merupakan kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain yang ada dilingkungan sekitar serta kemampuan melakukan kontak sosial.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,86% yang berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Memotivasi Diri Sendiri dengan persentase sebesar 86,67%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Mengenali Emosi Diri dengan persentase sebesar 79,19%.

4.3.3. Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,11%. Kualitas kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat serta pegawai menunjukkan pencapaian standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada indikator kuantitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,54%. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target organisasi dan juga pegawai menunjukkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,01%. Ketepatan waktu yang dimaksud adalah bagaimana pegawai menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan bagaimana memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Pada indikator efektivitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,32%. Efektivitas yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mencapai target sesuai rencana kerja serta pegawai memiliki target waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,75% yang berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Kualitas Kerja dengan persentase sebesar 83,11%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Ketepatan Waktu dengan persentase sebesar 76,01%.

4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis regresi linear. Hasil analisis regresi linear (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,649, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,463, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,463 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang, artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit Priyo Wicaksono, dan Alfato Yusnar K. (2021), serta Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis regresi linear. Hasil analisis regresi linear (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,842, yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,286, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,286 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), Fitri Handayani Agustine AS, Nancy Yusnita, Towaf Totok Irawan (2023), serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun atau meningkat, dalam penelitian ini penulis menggunakan budaya organisasi dan kecerdasan emosional sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang baik serta kemampuan dalam mengendalikan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai secara maksimal.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear yaitu $Y = 5,281 + 0,236 X_1 + 0,620 X_2$, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 5,281 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai adalah 5,281. Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 57,861 dan F_{tabel} sebesar 3,126 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,861 > 3,126$, dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai budaya organisasi menunjukkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator berorientasi kepada hasil dengan persentase sebesar 85,32%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan persentase sebesar 76,31%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai kecerdasan emosional menunjukkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator memotivasi diri sendiri dengan persentase sebesar 86,67%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pada indikator mengenali emosi diri dengan persentase sebesar 79,19%.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai kinerja pegawai menunjukkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator kualitas kerja dengan persentase 83,11%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 76,01%.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,649, artinya apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,649, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,463, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,463 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang, artinya Budaya

Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,842, artinya apabila variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,842, yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,286, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,286 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.
6. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 5,281 + 0,236X_1 + 0,620X_2$, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 5,281 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai adalah 5,281. Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel budaya organisasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 57,861 dan F_{tabel} sebesar 3,126 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,861 > 3,126$, dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha perlu diperhatikan lagi terutama pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko. Saran yang dapat diberikan yaitu dengan memberi ruang bagi pegawai untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam bekerja serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pengambilan keputusan.
2. Kecerdasan Emosional pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Persaingan Usaha perlu diperhatikan lagi terutama pada indikator mengenali emosi diri. Saran yang dapat diberikan yaitu perlu dilakukannya test EQ (*Emotional Quotients*) secara rutin setiap tahun, dan juga pelatihan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengelola emosi orang lain untuk memberikan dampak kecerdasan emosional yang baik kepada seluruh pegawai, serta organisasi dapat memberikan beberapa kegiatan *ghattering* maupun *outbond* untuk membina hubungan baik, keterampilan dan kerja sama dengan sesama rekan kerja.
3. Kinerja Pegawai pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator ketepatan waktu. Saran yang dapat diberikan yaitu organisasi perlu memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan serta belum maksimal dalam bekerja atau organisasi dapat memberikan hadiah atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta : CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Baharudin (2017). *Psikologi Dasar*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : Penerbit CV. Pena Persada
- Chairunnisah, Reni *et al.* (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Davis, R. L. (2021). *Emotional Intelligence: A Primer for the 21st Century*. Sage Publications.
- Latifah, Eva (2017). *Psikologi Dasar*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman. Daniel. (2018). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Judge, Timothy A. dan Stephen P. Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung : Pustaka Setia.
- M. Taufiq Amir. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

- _____. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Index Kelompok Gramedia.
- _____, _____. _ & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salovey, Peter, John Ameriks, and Tanja Wranić. (2012). *Emotional Intelligence and Investor Behavior*. Virginia: Published by The Research Of Foundation Of CFA Institute.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soelistya, Djoko *et al.* (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Penerbit : Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *MSDM*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Smith (2014). *Philosophy Of Education*. New York: Harper and Row.
- Tokan, P. Ratu Ile. (2016). *Sumber Kecerdasan Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Wibowo (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok : Rajawali Pers.

Jurnal Ilmiah :

- Anggit Priyo Wicaksono. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto*. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER>.
- Berhand Sendow. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo Manado*. <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>.
- Fitri Handayani Agustin AS. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada LAZ AL Bunyan Bogor*. DOI: 10.34203/jimfe.v9i2.9035.
- Nungki Ayu Ningtias. (2021). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang BPHTB di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor*. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen>.
- Nurul Izzah. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm>.
- Yessy Kartika Sari Limbong. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan*. DOI:doi.org/jebidi.v2n1.2023.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bryllee Samuel
Alamat : Kp. Muara RT.003/RW.008 No. 14, Kel.
Sindangrasa, Kec. Bogor Timur, Kota Bogor, Bogor,
Jawa Barat.
Tempat dan Tanggal Lahir : Tincep, 30 Juni 2000
Umur : 23 (Tahun)
Agama : Kristen Protestan
Pendidikan
• SD : SDN 1 TALANG KELAPA
• SMP : SMP PGRI SUKAMORO
• SMA : SMK NEGERI 2 PALEMBANG
• Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, Mei 2024



Bryllee Samuel
NPM. 021119097

SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN PENELITIAN

KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA
REPUBLIK INDONESIA

SEKRETARIAT KOMISI

Nomor : 26 /SJ/S/1/2024

Jakarta, 31 Januari 2024

Perihal : Surat Keterangan Telah Menyelesaikan
Penelitian Tugas Skripsi Di KPPU-RI.

Yth. Dr. Nancy Yusnita, SE, MM.
Ketua Komisi Pembimbing
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan, RT.02/RW.06, Tegallega,
Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor,
Jawa Barat 16129

Dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : Brylee Samuel
NIM : 021119097
Periode Penelitian : September 2023 – Januari 2024
Unit Penelitian : Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU-RI)
Biro SDM dan Umum

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian untuk tugas skripsi dengan hasil **Baik**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan dan untuk digunakan sebagaimana mestinya atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Sekretaris Jendral,

Charles Panji Dewanto
NIP.196907301994019001



KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA
REPUBLIK INDONESIA

SEKRETARIAT KOMISI

Nomor : 26 /SJ/S/I/2024

Jakarta, 31 Januari 2024

Perihal : Surat Keterangan Telah Menyelesaikan
Penelitian Tugas Skripsi Di KPPU-RI.

Yth. Tawaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.
Anggota Komisi Pembimbing
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan, RT.02/RW.06, Tegallega,
Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor,
Jawa Barat 16129

Dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : Bryllee Samuel
NIM : 021119097
Periode Penelitian : September 2023 – Januari 2024
Unit Penelitian : Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU-RI)
Biro SDM dan Umum

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian untuk tugas skripsi dengan hasil **Baik**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan dan untuk digunakan sebagaimana mestinya atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Sekretaris Jenderal


Charles Basit Dewanto
NIP.196907301940911001

Jl. Ir. H. Juanda No. 36, Jakarta Pusat 10120
Telepon (021) 3507015, 3507016, 3507043, Faximile (021) 3507008



KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional
Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi
Pengawas
Persaingan Usaha Jakarta

Kepada Yth,
Pegawai Biro SDM dan Umum

Dengan Hormat,

Saya Bryllee Samuel Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta”. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan.

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan penyusunan skripsi. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang saya lakukan. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Bogor, Desember 2023

Bryllee Samuel
NPM. 021119097

Demografi Responden

Nama Pegawai :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 Tahun 21-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana (S1/S2)

Lamanya bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kegiatan pekerjaan menurut anda.

Keterangan :

Sangat setuju (SS) = Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.
 Setuju (ST) = Menyetujui hampir semua isi pernyataan.
 Kurang setuju (KS) = Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan.
 Tidak setuju (TS) = Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan.
 Sangat tidak setuju (STS) = Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

BUDAYA ORGANISASI

(Diisi oleh Pegawai)*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	KS	TS	STS
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko						
1	Organisasi mendorong untuk memiliki gagasan baru dalam pekerjaan.					
2	Organisasi mendorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
3	Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengambil keputusan.					
Perhatian Terhadap Detail						
4	Organisasi menetapkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
5	Organisasi menginginkan hasil kerja yang akurat.					
6	Organisasi selalu menyampaikan hasil pekerjaan pegawai.					
Berorientasi Kepada Hasil						
7	Organisasi mengharapkan hasil yang optimal dari setiap pekerjaan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	KS	TS	STS
8	Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja.					
9	Organisasi memfasilitasi pegawai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.					
Berorientasi Kepada Individu						
10	Organisasi menetapkan target kepada setiap pegawai dalam bekerja.					
11	Organisasi mengharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri.					
12	Organisasi mengarahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
Berorientasi Tim						
13	Organisasi menuntut kerja sama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14	Organisasi mengawasi kerjasama antar pegawai demi mendapatkan hasil yang terbaik.					
15	Organisasi mengarahkan untuk menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama jika terjadi permasalahan dalam bekerja.					
Agresif						
16	Organisasi mendorong bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.					
17	Organisasi mendorong pegawai berpikir kemasa depan.					
Stabilitas						
18	Organisasi mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi.					
19	Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai.					
20	Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.					

KECERDASAN EMOSIONAL

(Diisi oleh Pegawai)*

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kegiatan pekerjaan menurut anda.

Keterangan :

Sangat setuju (SS)	= Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.
Setuju (ST)	= Menyetujui hampir semua isi pernyataan.
Kurang setuju (KS)	= Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan.
Tidak setuju (TS)	= Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan.
Sangat tidak setuju (STS)	= Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	KS	TS	STS
Mengenali Emosi Diri						
1	Saya mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.					
2	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut.					
3	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.					
Mengelola Emosi						
4	Saya dapat mengendalikan emosi pada situasi apapun.					
5	Saya terbuka dalam menerima pendapat dari rekan kerja.					
6	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
Memotivasi Diri Sendiri						
7	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.					
8	Saya mampu menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.					
9	Saya memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.					
Mengelola Emosi Orang Lain						
10	Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.					
11	Saya terbuka kepada rekan kerja mengenai kondisi yang dialami di tempat kerja.					
12	Saya memberikan dorongan untuk maju kepada rekan kerja.					
Membina Hubungan						

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	KS	TS	STS
13	Saya memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.					
14	Saya berinteraksi dengan rekan kerja yang lain untuk menambah relasi.					
15	Saya bersedia bekerjasama dengan pegawai lain di tempat kerja.					

KINERJA PEGAWAI

(Diisi oleh Atasan) *

Nama penilai :
Nama pegawai :
Unit kerja :

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kegiatan pekerjaan menurut anda.

Keterangan :

Selalu (SL) =Aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan.
 Sering (SR) =Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan.
 Kadang-kadang (KD) =Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak.
 Pernah (PR) =Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu.
 Tidak Pernah (TP) =Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	PR	TP
Kualitas Kerja						
1	Pegawai mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
2	Pegawai berusaha menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja.					
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi.					
4	Pegawai melaksanakan tugas dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	PR	TP
Kuantitas Kerja						
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
6	Pegawai menunjukkan kemampuan berinisiatif untuk mencapai target kerja.					
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.					
8	Pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan.					
Ketepatan Waktu						
9	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan organisasi.					
10	Pegawai tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Pegawai mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi.					
12	Pegawai bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
Efektivitas						
13	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan optimal menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki.					
14	Pegawai menetapkan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.					
15	Pegawai mencapai target sesuai rencana kerja.					
16	Pegawai berinovasi dalam melakukan pekerjaan.					

B O_21	Pearson Correlation	.342	.191	.153	.137	.181	-.138	.122	.181	.500**	.069	.256	.337	.372*	.447*	.333	.447*	.428*	.406*	.446*	.721**	1.413*	
	Sig. (2-tailed)	.064	.313	.420	.470	.337	.466	.522	.337	.005	.719	.171	.069	.043	.013	.072	.013	.018	.026	.014	.000	.023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_B O	Pearson Correlation	.517**	.416*	.414*	.580**	.447*	.413*	.527**	.716**	.570**	.409*	.468**	.482**	.561**	.512**	.423*	.527**	.170	.486**	.523**	.586**	.413*	1.413*
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.023	.001	.013	.023	.000	.000	.001	.025	.000	.007	.001	.004	.020	.003	.370	.006	.003	.001	.023	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																							

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

		KE_1	KE_2	KE_3	KE_4	KE_5	KE_6	KE_7	KE_8	KE_9	KE_10	KE_11	KE_12	KE_13	KE_14	KE_15	Total_KE
KE_1	Pearson Correlation	1	.972**	.752**	.653**	.600**	.595**	.254	-	-	-	.319	.294	.137	.059	.194	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.176	.710	.885	.972	.086	.115	.469	.755	.305	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE_2	Pearson Correlation	.972**	1	.782**	.683**	.619**	.617**	.275	-	.000	.020	.346	.319	.164	.083	.219	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.141	.819	1.000	.917	.061	.086	.387	.662	.245	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE_3	Pearson Correlation	.752**	.782**	1	.804**	.631**	.487**	.210	.134	.200	.000	.411*	.243	.000	-.064	.122	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006	.265	.482	.288	1.000	.024	.195	1.000	.738	.522	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE_4	Pearson Correlation	.653**	.683**	.804**	1	.751**	.645**	.266	.258	.247	.195	.565**	.420*	.247	.267	.308	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.156	.169	.189	.302	.001	.021	.189	.154	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE_5	Pearson Correlation	.600**	.619**	.631**	.751**	1	.716**	.237	.223	.283	.128	.369*	.422*	.161	.328	.275	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.207	.237	.130	.502	.045	.020	.394	.076	.142	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE_6	Pearson Correlation	.595**	.617**	.487**	.645**	.716**	1	.275	.008	.047	.148	.263	.318	.047	.202	.148	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.207	.237	.130	.502	.045	.020	.394	.076	.142	.000

Tot	Pearson	.689	.723	.686	.826	.752	.618	.521	.405	.425	.454	.677	.708	.535	.544**	.633	1
al_	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	**	**	**		**	
KE	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.026	.019	.012	.000	.000	.002	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	KP_5	KP_6	KP_7	KP_8	KP_9	KP_10	KP_11	KP_12	KP_13	KP_14	KP_15	KP_16	Tot al	
KP_1	Pearson	1	.851	.758	.721	.660	.697	.446	.506	.383	.370	.300	.234	.207	.301	.315	.21	.621	
	Correlation		**	**	**	**	**	*	**	*	*							.1	**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.013	.004	.037	.044	.108	.213	.272	.106	.090	.26	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_2	Pearson	.851	1	.862	.826	.660	.627	.579	.549	.579	.522	.475	.482	.479	.562	.445	.31	.780	
	Correlation	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	.0	**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.003	.008	.007	.007	.001	.014	.09	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_3	Pearson	.758	.862	1	.667	.512	.760	.622	.703	.560	.375	.407	.348	.426	.489	.374	.41	.738	
	Correlation	**	**		**	**	**	**	**	**	*	*		*	**	*	.1*	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.001	.041	.026	.060	.019	.006	.042	.02	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_4	Pearson	.721	.826	.667	1	.770	.607	.661	.431	.535	.450	.382	.417	.452	.553	.344	.38	.727	
	Correlation	**	**	**		**	**	**	*	**	*	*	*	**		.4*	**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.017	.002	.013	.037	.022	.012	.002	.062	.03	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_5	Pearson	.660	.660	.512	.770	1	.586	.455	.335	.304	.287	.230	.267	.208	.185	.208	.11	.517	
	Correlation	**	**	**	**		**	*									.6	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.001	.011	.070	.103	.124	.221	.154	.271	.329	.271	.54	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_6	Pearson	.697	.627	.760	.607	.586	1	.747	.801	.498	.375	.352	.398	.372	.400	.463	.55	.738	
	Correlation	**	**	**	**	**		**	**	**	*		*	*	**	.3**	**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.005	.041	.057	.030	.043	.028	.010	.00	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP_7	Pearson	.446	.579	.622	.661	.455	.747	1	.788	.613	.557	.461	.593	.607	.669	.604	.68	.824	
	Correlation	*	**	**	**	*	**		**	**	**	*	**	**	**	**	.9**	**	

KP _1 6	Pearson Correlation	.211	.310	.411	.384	.116	.553	.689	.711	.738	.579	.585	.629	.757	.739	.791	1	.778
	Sig. (2-tailed)	.264	.096	.024	.036	.543	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot al	Pearson Correlation	.621	.780	.738	.727	.517	.738	.824	.743	.852	.794	.775	.795	.831	.851	.819	.778	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Tabel R_{hitung} Untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Tabel Thitung

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75

Tabel Fhitung

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44		215,70			233,98		
8	199,500	7	224,583	230,162	6	236,768	238,883	
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477

20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163

44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080

68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042

92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032