



**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PDAM TIRTANADI  
CABANG DISKI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ARIPIN**

**NPM :1515310789**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variable kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 174,490 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,12 ( $174,490 > 3,12$  sig 0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,459 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 ( $18,459 > 1,665$  sig 0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,668 dengan tingkat signifikan 0,100 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 ( $1,668 > 1,665$  sig 0,100 > 0,05).

**Kata Kunci : Analisis Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

*This study aims to analyze, test and determine the effect of emotional intelligence variables, and organizational culture simultaneously and partially on employee performance at the Office of PDAM Tirtanadi, Diski Branch. Tested and accepted based on aFcount value of 174.490 with a significant level of 0.000, greater than the Ftable value of 3.12 ( $174.490 > 3.12$  sig 0.000  $< 0.05$ ). There is a positive and significant influence between emotional intelligence on employee performance at the Tirtanadi PDAM Office, the Diski Branch is tested and can be accepted based on the tcount value of 18.459 with a significant level of 0.000 greater than the table that is 1.665 ( $18.459 > 1.665$  sig 0.000  $< 0.05$ ). There is a positive influence between organizational culture on employee performance at the Tirtanadi PDAM Office, Diski Branch. Tested and accepted based on the tcount of 1.668 with a significant level of 0.100 greater than ttable that is 1.665 ( $1.668 > 1.665$  sig  $0.100 > 0.05$ ).*

*Keywords: Analysis of Emotional Intelligence, and Organizational Culture on Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Analisis Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski"**. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Skripsi pada program Strata satu (S-1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Dosen Pembimbing 1 (satu) Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Febrilian Lestario ,ST., M.Si selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis berada di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Relli Sinulingga, Ir., MSP, Bapak Anthony Marpaung, ST, , Bapak Muammar Khadafi Daulay, Bapak Iskandar Siregar, Ibu Ade Oktavia Ritonga, dan seluruh Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang diskri yang telah berkenan menerima dan membantu penulis dalam mengisi kuesioner serta memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
8. Yang tercinta kedua orangtua penulis yakni Ayahanda (Alm) Hasan Pasaribu dan Ibunda Sahara yang telah banyak memberikan kasih sayang, semangat, dukungan, motivasi dan doa restu kepada penulis, terima kasih atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabat tercinta Shafitri Yana, Nikita Rexy, Vini Alvionita, Adinda Putri Tamara, Muhammad Irwan Sahputra Pasaribu, Aidil Azhari, Muhammad Aldy Darmawan, Ridho Kurniawan, Yohanda Hidayat, dan Harun Irwansyah, terima kasih untuk setiap perhatian dan kasih sayangnya, terima kasih untuk motivasi dan dukungannya, dan terima kasih untuk setiap kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada seluruh teman-teman penulis jurusan manajemen pagi, siang dan sore stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan disini, terima kasih untuk dukungan dan semua kenangannya.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 2020

**ARIPIN**

## DAFTAR ISI

|                                                   | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------|----------------|
| <b>LEMBARAN JUDUL PROPOSAL .....</b>              | <b>i</b>       |
| <b>SURAT PERNYATAAN UJIAN .....</b>               | <b>ii</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                       | <b>iii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                            | <b>iv</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                          | <b>v</b>       |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                        | <b>vi</b>      |
| <br>                                              |                |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>                   | <b>1</b>       |
| A. Latar Belakang .....                           | 1              |
| B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....  | 3              |
| C. Perumusan Masalah .....                        | 3              |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian ..... | 4              |
| E. Keaslian Penelitian .....                      | 6              |
| <br>                                              |                |
| <b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....</b>               | <b>7</b>       |
| A. Landasan Teori .....                           | 7              |
| 1. Kinerja Karyawan .....                         | 7              |
| a. Pengertian kinerja.....                        | 7              |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....   | 8              |
| c. Tujuan Penilaian Kinerja.....                  | 14             |
| d. Kegunaan Penilaian Kinerja .....               | 16             |
| e. Indikator Kinerja .....                        | 17             |
| 2. Kecerdasan Emosional .....                     | 19             |
| a. Pegertian Kecerdasan Emosional .....           | 19             |
| b. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional Tinggi .....    | 21             |
| c. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional .....       | 21             |
| d. Indikator Kecerdasan Emosional.....            | 22             |
| 3. Budaya Organisasi .....                        | 26             |
| a. Pengertian Budaya Organisasi.....              | 26             |
| b. Karakteristik Budaya Organisasi.....           | 27             |
| c. Fungsi Budaya Organisasi .....                 | 28             |
| d. Indikator Budaya Organisasi .....              | 28             |
| B. Penelitian Sebelumnya.....                     | 30             |
| C. Kerangka Konseptual.....                       | 32             |
| D. Hipotesis .....                                | 35             |
| <br>                                              |                |
| <b>BAB III.METODE PENELITIAN .....</b>            | <b>36</b>      |
| A. Pendekatan Penelitian .....                    | 36             |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian.....               | 36             |

|                                                         |            |
|---------------------------------------------------------|------------|
| C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....    | 37         |
| D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....       | 41         |
| E. Teknik Pengumpulan data .....                        | 43         |
| F. Teknik Analisis Data .....                           | 44         |
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>     | <b>50</b>  |
| A. Hasil Penelitian .....                               | 50         |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian.....                      | 50         |
| a. Sejarah Singkat PDAM Tirtanadi Cabang Diski .....    | 50         |
| b. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi Cabang Diski.....       | 53         |
| c. Motto dan Logo PDAM Tirtanadi Cabang Diski.....      | 54         |
| 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....        | 54         |
| a. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Diski .... | 54         |
| b. Bidang Kerja/ Bagian Kantor PDAM .....               | 56         |
| 3. Deskripsi Karakteristik Responden.....               | 59         |
| 4. Deskripsi Variabel Penelitian.....                   | 61         |
| 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....           | 80         |
| a. Uji Validitas .....                                  | 80         |
| b. Uji Reliabilitas .....                               | 83         |
| 6. Uji Asumsi Klasik .....                              | 85         |
| a. Uji Normalitas.....                                  | 85         |
| b. Uji Multikolinieritas.....                           | 87         |
| c. Uji Heteroskedastisitas.....                         | 89         |
| 7. Uji Regresi Linier Berganda .....                    | 90         |
| 8. Uji Hipotesis.....                                   | 91         |
| a. Uji Simultan (Uji F) .....                           | 91         |
| b. Uji Parsial (Uji t).....                             | 92         |
| c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....             | 94         |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....                    | 95         |
| <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                | <b>98</b>  |
| A. Kesimpulan .....                                     | 98         |
| B. Saran.....                                           | 98         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                             | <b>101</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                          | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....     | 33             |
| Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian ..... | 39             |
| Tabel 3.2 Definisi Variabel .....        | 40             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual ..... | 36             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Segala aspek kehidupan tak terlepas dari berorganisasi atau kelompok yang berada dalam ruang lingkup sumber daya manusia atau sering disingkat dengan SDM. Disuatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk meningkatkan peranan sumber daya manusia di dalamnya maka perlu adanya kerja sama yang baik di dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung saling berintraksi satu sama yang lainnya. Maka dari itu kinerja karyawan tentu sangat tergantung pada beberapa faktor baik dari kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, atau dari segi lingkungan perusahaan itu sendiri maupun dari segi aspek yang lainnya.

Jika kinerja karyawan sudah turun tentu berimbas pada pendapatan perusahaan sehingga tidak tercapainya target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh wibowo, (2010:7) bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut”.

Kecerdasan emosional juga menjadi paling utama dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, jika kecerdasan emosionalnya baik tentu kinerja karyawannya akan jadi lebih baik. Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14), “Kecerdasaan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan

impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak dapat mengganggu kemampuan berfikir, mampu berimpati serta berharap”.

Selain pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mulyadi, (2015:95), adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.

Dalam hal ini yang terjadi di PDAM Tirtanadi Cabang Diski adalah masih terdapat pemimpin yang kurang memberikan terhadap kecerdasan emosional dan budaya organisasi kepada karyawannya, sehingga para karyawan merasa kurang diperhatikan karena tidak di berinya pengetahuan terhadap kecerdasan emosional dan budaya organisasi itu sendiri, tentu hal itu berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri dan mengakibatkan tidak tercapainya suatu keharmonisan di dalam perusahaan dan juga akan berakibat pada suatu tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan itu sendiri. Sebuah penelitian agar nantinya dapat di ketahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “**Analisis Kecerdasaan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Kecerdasaan emosional yang di lakukan pimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Budaya organisasi belum mampu di terapkan oleh seorang pemimpin di perusahaannya.

### **2. Batasan Masalah**

Mengingat masalah yang tercakup dalam identifikasi masalah ini begitu luas maka penelitian ini harus dibatasi supaya lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasinya hanya terfokus pada kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di ungkapkan sebelumnya maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski ?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski ?
3. Apakah Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang diskini ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
  - b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
  - c. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

  - a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi terutama mengenai kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bermanfaat untuk memberikan masukan dari hasil penelitian kecerdasan emosional, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, sebagai bentuk dari pengaplikasian ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah peneliti peroleh selama perkuliahan. Dan penelitian ini dapat di harapkan memberikan manfaat kepada peneliti yang akan datang.

3) Bagi Universitas

Di harapkan penelitian ini nantinya dapat di ambil manfaatnya sesuai dengan kebutuhan universitas. karena pada dasarnya apa yang di tuangkan dalam penelitian ini adalah sebagian dari pada ilmu yang di peroleh dari universitas. Terutama sekali dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Triana Fitriastuti (2013) yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terlrtak pada :

1. Model penelitian : Dalam penlitian terdahulu menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan model regersi linier berganda yang hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas.
2. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kecerdasan emosional dan budaya organisasi) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).
3. Jumlah populasi/sampel : penelitian terdahulu menggunakan 89 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 78 sampel.
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini di lakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di lakukan pada Pegawai Negri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Seorang pegawai dalam berkerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Mathis & Jackson dalam Rivai, (2014:406) mengatakan, bahwa kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai. Sedangkan Mangkunegara, (2013:75) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Fahmi,(2014:226) mengatakan, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Priansa, 2014:269), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di produksi oleh

fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat di simpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:65-67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan dengan baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- 3) Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat di simpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berada satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasikan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berkerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus berkerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Siti Munafiah (2011:10) mengatakan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

1) Sikap.

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

2) Sifat kepribadian.

Keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang dapat diukur ditunjukkan oleh seseorang.

3) Sifat fisik.

Segala aspek dari suatu objek atau zat yang dapat diukur atau dipersepsikan tanpa mengubah identitasnya.

## 4) Motivasi.

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

## 5) Umur.

Suatu waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati.

## 6) Jenis kelamin.

Perbedaan bentuk fisik dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya-upaya meneruskan garis keturunan.

## 7) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

## 8) Pengalaman kerja.

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

## 9) Latar belakang budaya.

Segala hal yang terkait dengan seluruh aspek kehidupan manusia yang dihayati dan dimiliki bersama.

## 10) Dan variabel personal lainnya.

b. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi:

1) Kebijakan organisasi.

Suatu organisasi, instansi atau lembaga dalam ruang lingkup keamanan jaringan untuk akses pada sistem jaringan ditempat tersebut.

2) Kecerdasan emosional.

Himpunan dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain atau rekan kerja, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Tindakan-tindakan rekan kerja.

Dalam bantuan orang lain, anda dapat mencapai hal-hal besar.

4) Budaya organisasi.

Nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

5) Sistem upah.

Kebijakan ataupun strategi yang menentukan kompensasi (bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka) apa yang akan diterima oleh pekerja.

6) Dan lingkungan sosial.

Hubungan interaksi antara masyarakat dengan lingkungan.

Sedangkan Novitasari, (2011:67), mengatakan ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Variabel individu, meliputi: disiplin, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Variabel situasional:

a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah, Kecerdasaan emosional dan budaya organisasi.

**c. Tujuan penilaian kinerja**

Adapun tujuan speksifik diterapkan manajemen kinerja, Fahmi, (2014:231-232) mengatakan, tujuan spesifik penilaian kinerja adalah untuk:

1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.



- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi dalam kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 6) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target yang standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam sasaran tersebut meningkat.
- 7) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- 8) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.

- 9) Asas dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasikan dan secara bersama mengkaji training dan mengembangkan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 10) Memberikan kesepakatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 11) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- 12) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
- 13) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- 14) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

**d. Kegunaan penilaian kinerja**

Rivai, (2014:408) mengatakan, bahwa penilaian kinerja dapat berguna untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan penelitian, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, memperthankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan organisasi, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

**e. Indikator kinerja**

Adapun dimensi indikator menurut mondy, noe, premeaux dalam priansa, (2014:271) menyatakan, bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan:

- 1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemajuan pegawai untuk berkerja dan mengemban tugas secara mandiri.

4) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibel berfikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab.

5) Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja.

Seberapa lama seorang pegawai berkerja dalam satu harian kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas.

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kesadaran akan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptasibilitas, dan kerjasama.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14), “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, maupun mengendalikan implus dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur hati dan mampu mengelola kecerdasan

agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, mampu berempati serta berharap”.

Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3), “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan”.

Menurut Goleman (2010:512), Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein (2007) dalam Efendi dan Susanto (2013:2), Kecerdasan Emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengkomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan emosi yang terletak didalam diri manusia untuk bisa merasakan, memahami, mengelola emosi diri,

memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain.

### **b. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional Tinggi**

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:19) dikemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat menghadapi frustrasi.
- 2) Dapat mengendalikan dorongan-dorongan hati sehingga tidak melebih-lebihkan suatu kesenangan.
- 3) Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir seseorang.
- 4) Mampu berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdo'a.

### **c. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2009) dalam Nurita (2012:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, meliputi:

- 1) Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik, misalnya: temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu: penakut, pemurung, periang dan pemberani. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang.

Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat diubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

## 2) Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi dalam lingkungan yang akrab ini, kita mempelajari bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkapkan harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

### **d. Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional**

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2010:60-61)

#### 1) Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood,



yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer (Goleman, 2010:64) kesadaran diri merupakan waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

## 2) Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2010:77-78). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang di timbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

## 3) Memotivasi Diri Sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri

terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis, dan keyakinan diri.

#### 4) Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2010:57) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

#### 5) Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama.

#### 6) Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan baik dengan orang lain, maupun membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berintraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini serta berkerja sama dalam satu tim. Rosenthal dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu

membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyelesaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul, dan lebih peka (Goleman, 2010:136). Nowicki, ahli psikologi menjelaskan bahwa anak-anak yang tidak mampu membaca atau mengungkapkan emosi dengan baik akan terus-menerus merasa frustrasi (Goleman, 2010:172). Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka pada emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kecerdasan emosional ini adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dan keterampilan sosial.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Dessler dalam Baihaki (2013:97). Moeljono Djokosantoso (2012:57) menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya

kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Definisi lain menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyelesaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku Susanto (2010:67). Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain Robbins dalam Baihaki (2013:47).

Menurut Sunyoto, (2015:226), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan.

## **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Coulter (2012: 52), karakteristik yang digunakan untuk mengidentifikasi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- 2) Perhatian terhadap detil adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil adalah sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen menghitung efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja sama.
- 6) Agresifitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

- 7) Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Ada beberapa fungsi budaya organisasi menurut pendapat Robbins dalam Sembiring (2012:64-66), yaitu :

- 1) Menetapkan tapal batas : artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 4) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Moeljono Djokosantoso (2013:97) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ketanggapan, diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

- 2) Dorongan, dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pemimpin agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
- 3) Kepemimpinan, hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.
- 4) Keramahan, pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
- 5) Kemampuan, sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik seseorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik.

Indikator lainnya yang menjalankan teori-teori pada budaya organisasi dapat dilihat beberapa indikator berikut ini Susanto (2012:68) :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi pada hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

- 4) Berorientasi pada manusia, adalah sejauh mana keputusan manajemen menghitung efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada tim, sejauh mana kegiatan kerja diorientasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, keramahan dan kemampuan.

## **B. Penelitian sebelumnya**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti pada tahun 2013. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil (PNS). Metode yang digunakan adalah metode purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan (SPSS). Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat



beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kaji pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

| No | Nama peneliti dan tahun        | Judul penelitian                                                                                                                                    | Variabel X                                                                                                   | Variabel Y                                        | Model analisis          | Hasil penelitian                                                    |
|----|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1. | Triana Fritiastuti, (2017).    | Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil. | Kecerdasan emosional ( $X_1$ ), Komitmen organisasi ( $X_2$ ), Oragnazation citizhenship behavior ( $X_3$ ). | Kinerja karyawan (Y).                             | Regresi linear berganda | Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan. |
| 2. | Franszekki pangaribuan (2018). | Analisis sistem informasi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN 2 Kwala Madu.                                   | Sistem informasi manajemen ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ).                                           | Kinerja Karyawan PTPN 2 Kwala Madu (Y)            | Regresi linear berganda | Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan. |
| 3. | Eva sulastri (2018).           | Analisis iklim kerja, kecerdasan emosional dan komitmen guru terhadap                                                                               | Iklim kerja ( $X_1$ ) Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) Komitmen                                                | Kinerja guru pada MTs Al muslihin Kota Binjai (Y) | Regresi linear berganda | Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan. |

|    |                      |                                                                                                                 |                                                       |                                                  |                         |                                                                     |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|    |                      | kinerja guru pada MTs Al muslihin Kota Binjai                                                                   | $n(X_3)$ .                                            |                                                  |                         |                                                                     |
| 4. | Taufik Barus (2018)  | Analisis Stres kerja, kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di PT PGN Solution Area Medan.               | Stres kerja ( $X_1$ ), Kecerdasan emosional ( $X_2$ ) | Kepuasan kerja di PT PGN Solution Area Medan (Y) | Regresi linear berganda | Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan. |
| 5. | Dedi Heryono (2018). | Analisis budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum Kota Binjai. | Budaya organisasi ( $X_1$ )<br>Komitmen ( $X_2$ )     | Kinerja pegawai pada kantor pemilihan (Y)        | Regresi linear berganda | Variabel X berpengaruh terhadap Y baik secara parsial dan simultan. |

*Sumber : diolah penulis 2019*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

#### 1. Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3), “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan

orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan”.

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14), “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, maupun mengendalikan implus dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur hati dan mampu mengelola kecerdasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, mampu berempati serta berharap”.

## **2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Moeljono Djokosantoso (2012:57) menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Menurut Robbins dalam Baihaki, (2013:47) Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

## **3. Pengaruh kinerja pegawai (Y) terhadap kecerdasan emosional (X1) dan budaya organisasi (X2).**

Menurut priansa (2014:269) mengatakan, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

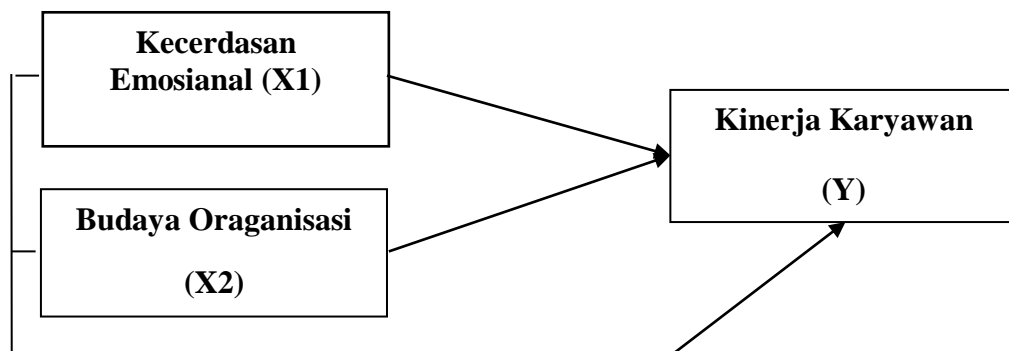
Menurut siti munafiah (2011:10) mengatakan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal.

(a). Faktor internal yaitu : sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya.

(b). Faktor eksternal yaitu : kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan kerja, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**



*Sumber : Diolah Penulis 2019*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manulang dan Pakpahan, (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Dari penegertian hipotesis tersebut, penulis membuat penulisan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

H2 : Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

H3 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan lancar, penulis akan membuat penelitian yang bersifat kuantitatif.

Menurut Rusiadi, (2013:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang beralamat Jl. Medan-Binjai KM 13.2 TELP. 0618460984.

##### **2. Waktu dan tempat penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski dimulai bulan November 2018 – November 2019. Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari uraian tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 : Jadwal Penelittian

| No | Kegiatan                       | November 2018 |   |   |   | September 2019 |   |   |   | Oktober 2019 |   |   |   | November 2019 |   |   |   |
|----|--------------------------------|---------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
|    |                                | 1             | 2 | 3 | 4 | 1              | 2 | 3 | 4 | 1            | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Riset awal/<br>pengajuan judul |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 2  | Penyusunan<br>Proposal         |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 3  | Perbaikan<br>proposal          |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 4  | Seminar<br>proposal            |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 5  | Pengolahan<br>data             |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 6  | Penyusunan<br>skripsi          |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 7  | Bimbingan<br>skripsi           |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |
| 8  | Sidang meja<br>hijau           |               |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |

Sumber : diolah penulis 2019

### C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan budaya organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional adalah sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan, maka penelitian ini memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.2 : Definisi Variabel

| Variabel                  | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                            | Deskripsi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Skala Ukur    |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | <p>Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.</p> <p>Goleman (2010:512)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenali emosi diri.</li> <li>2. Mengelola Emosi.</li> <li>3. Memotivasi Diri.</li> <li>4. Mengenali emosi orang lain.</li> <li>5. Membina Hubungan.</li> <li>6. Keterampilan Sosial.</li> </ol> <p>Goleman (2010:60)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.</li> <li>2. Kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras.</li> <li>3. Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu.</li> <li>4. Disebut juga dengan empati.</li> <li>5. Suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama.</li> <li>6. Kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan</li> </ol> | <i>Likert</i> |



|                        |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |               |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                       | sosial dengan baik dengan orang lain.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |               |
| Budaya Organisasi (X2) | <p>Menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan.</p> <p>Moeljono Djokosantoso (2012:57)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketanggapan.</li> <li>2. Dorongan.</li> <li>3. Kepemimpinan</li> <li>4. Keramahan.</li> <li>5. Kemampuan.</li> </ol> <p>Moeljono Djokosantoso (2013:97)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.</li> <li>2. Dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.</li> <li>3. Ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan,</li> <li>4. Pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.</li> <li>5. Sangat penting dalam kaitannya mencapai</li> </ol> | <i>Likert</i> |

|                      |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |               |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                      |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                   | tujuan dan organisasi karena kemampuan yang baik seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |
| Kinerja Karyawan (Y) | Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.<br><br>Priansa, (2014:269) | 1.Kuantitas pekerjaan.<br>2.Kualitas Pekerjaan.<br>3.Kemandirian.<br>4.Inisiatif.<br>5.Adaptabilitas.<br>6.Kerja sama.<br><br>Priansa, (2014:271) | 1.Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.<br>2.Berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan.<br>3.Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemajuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri.<br>4.Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibel berfikir dan tanggung jawab.<br>5.kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan. | <i>Likert</i> |

|  |  |  |                                                                                     |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | 6.berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain. |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------|--|

Sumber : diolah penulis 2019

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Rahmat Hidayat dkk, (2014:30), mengatakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski sebanyak 78 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi dkk, 2014). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya Sugiyono, (2016:216). Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berdasarkan teori diatas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 78 karyawan.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Data adalah suatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Sesuatu yang dimaksud adalah informasi yang bersifat fakta.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data merupakan sangat berguna bagi peneliti khususnya dalam proses penelitian, dan dapat mendukung hasil penelitian.

#### a. Data Primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui pengamatan atau observasi, wawancara dan kuesioner.

#### b. Data Sekunder

yaitu data pendukung dari data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui studi pustaka, melalui buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah data internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana peneliti dilakukan. Sumber data internalnya adalah karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mempermudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Penulis akan menggunakan pengumpulan data seperti:

### **1. Pegamatan (*Obsevasi*)**

Merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset dilapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

### **2. Angket (*Questionary*)**

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel.

### **3. Metode Dokumentasi**

Dilakukan peneliti dengan cara mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

#### 4. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu proses penelitian yang penulis lakukan dengan mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis, baik berupa buku-buku, artikel dokumentasi dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk majalah dan koran.

#### F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini jenis analisis yang dipakai adalah jenis penelitian asosiatif/kuantitatif. Analisis data menggunakan SPSS 24 sebagai alat untuk regresi berganda. Untuk menghasilkan model yang baik, harus menguji kualitas data yaitu yaitu uji validitas dan reliabilitas. Jadi tahapannya adalah sebagai berikut.

##### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data diuji dengan :

###### a. Uji Validitas (keabsahan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut Ghozali, (2013:53). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
3. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

## **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali, (2013), uji reliabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan setelah uji validitas, dan yang di uji haruslah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ , pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

1. Jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner reliabel
2. Jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner tidak reliabel

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dan representatif., maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui dan mendekati distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar

*Normal P-P plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji kenormalan data juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 5% maka data tersebut berdistribusi normal Rusiadi, (2013:164-168).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah tidak terdapat kesamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas Rusiadi, (2013:174). Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk suatu pola.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi, (2013:170). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut:  $VIF < 5$  atau dibawah 5 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.



### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

X<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional (*Independent Variable*)

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi (*Independent Variable*)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, : Slop Kemiringan Garis (*Konstanta*)

a : Koefisien Regresi

ε : Kesalahan Pendugaan (*Standart Error*)

### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntuan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh penelitian adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya.

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui untuk apakah secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang digunakan. Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat. (kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).
2.  $H_1 = \text{minimal } 1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji digunakan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) yaitu berupa

variabel kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) yaitu berupa variabel kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Pengujian menggunakan uji t dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig F < \alpha 5\%$

c. Uji Determinasi (Uji D)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar menunjukkan semakin baik kemampuan X dan Y dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil, maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi

Kota Medan sebagai ibukota Sumatera Utara merupakan kota terbesar Ketiga di Indonesia dan saat ini mengalami pertumbuhan fisik dan ekonomi yang cukup pesat. Hal ini direalisasikan melalui dilakukannya pembangunan dan perbaikan di segala bidang. Termasuk dalam hal pelayanan umum pemerintah kota Medan juga menyadari pembangunan fasilitas publik merupakan hal yang perlu dibenahi untuk mencapai medan kota metropolitan. Salah satu fasilitas umum yang dapat diperhatikan adalah pelayanan air minum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap orang membutuhkan air sebagai sumber kehidupan. Pelayanan air minum Kota Medan secara khusus, dan beberapa daerah di provinsi Sumatera Utara dilakukan oleh perusahaan daerah air minum tirtanadi. PDAM Tirtanadi merupakan badan usaha milik pemerintah daerah Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum.

Perusahaan daerah air minum tirtanadi adalah suatu perusahaan milik pemerintah daerah tingkat I Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama *NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH* yang merupakan milik Pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 8 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri

Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan gubernur jenderal Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pada tanggal 14 Desember 1957 terjadi pengambilan alih perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia termasuk *NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH*. Pada saat itu juga dilakukan timbangan terima dari direktur perusahaan *NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH* kepada Pemerintah Republik Indonesia yang dilakukan di Medan. Selanjutnya dibentuk suatu pengawasan perusahaan-perusahaan yang pada waktu itu kebanyakan berbentuk kontraktor. Perusahaan-perusahaan tersebut adalah:

- 1) Aservention Sille De Bruin yang menjadi PN. Adi Karya
- 2) Holandsce Beton Maatsc yang menjadi PN. Utama Karya
- 3) Volkers Aannemina My yang menjadi PN. Waskita Karya
- 4) Nederlansche Aannemina My yang menjadi PN. Nindya Karya
- 5) Water Leiding Maathsdhappij Ajer Bersih yang menjadi PDAM Tirtanadi.

Dengan di UU No.5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka perusahaan daerah air minum menjadi perusahaan daerah Sumatera pengaliran air minum tirtanadi. Kemudian pada tahun 1979, maka perusahaan ini resmi menggunakan nama sekarang yaitu PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI disingkat dengan PDAM Tirtanadi dengan kantor pusat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Pada tahun 1985 peraturan daerah ini disempurnakan dengan peraturan daerah tingkat I Sumatera Utara No.25 tahun 1985 tentang PDAM Tirtanadi Provinsi Daerah Tingkat I

Sumatera Utara. Selanjutnya pada tahun 1991 diadakan perubahan peraturan daerah no.25 tahun 1985 dengan peraturan daerah no. 6 tahun 1991 dalam peraturan ini PDAM Tirtanadi disamping menangani air bersih juga mengelola air limbah. Kemudian pada tahun 1999 dikeluarkan peraturan daerah air minum tirtanadi provinsi daerah tingkat I Sumatera Utara.

Secara garis besar daerah operasional PDAM Tirtanadi dikelompokkan menjadi 2 bagian :

- 1) Wilayah Pelayanan I (Kota Medan dan sekitarnya) yang terdiri dari cabang-cabang
  - a) Cabang Utama
  - b) Cabang Sei Anggul
  - c) Cabang Padang Bulan
  - d) Cabang Medan Denai
  - e) Cabang Belawan
  - f) Cabang Tuasan
  - g) Cabang Sunggal
  - h) Cabang Delitua
  - i) Cabang H.M Yamin 11
  - j) Cabang Diski
  - k) Cabang Amplas
  
- 2) Daerah Operasional II (kerjasama operasi/kerjasama manajemen) yang terdiri dari :
  - a) Kabupaten Deli Serdang

- b) Simalungun
- c) Toba Samosir
- d) Mandailing Natal
- e) Tapanuli Tengah
- f) Nias
- g) Tapanuli Selatan
- h) Kabupaten Labuhan Batu

**b. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi**

**1) Visi**

“PDAM Tirtanadi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat, dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan”.

**2) Misi**

- a) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat, dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh SDM yang berintegritas, berkemampuan dan profesional.
- b) Menunjang peningkatan kualitas dengan mengembangkan pelayanan air limbah.
- c) Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah membantu mengembangkan daerah.

**c. Motto dan Logo PDAM Tirtanadi**

Motto Kantor PDAM Tirtanadi adalah

“KEPUASAN ANDA KEBAHAGIAAN KAMI”

**Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi**



*Sumber : [www. Google.com](http://www.Google.com)*

**2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

**a. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi**

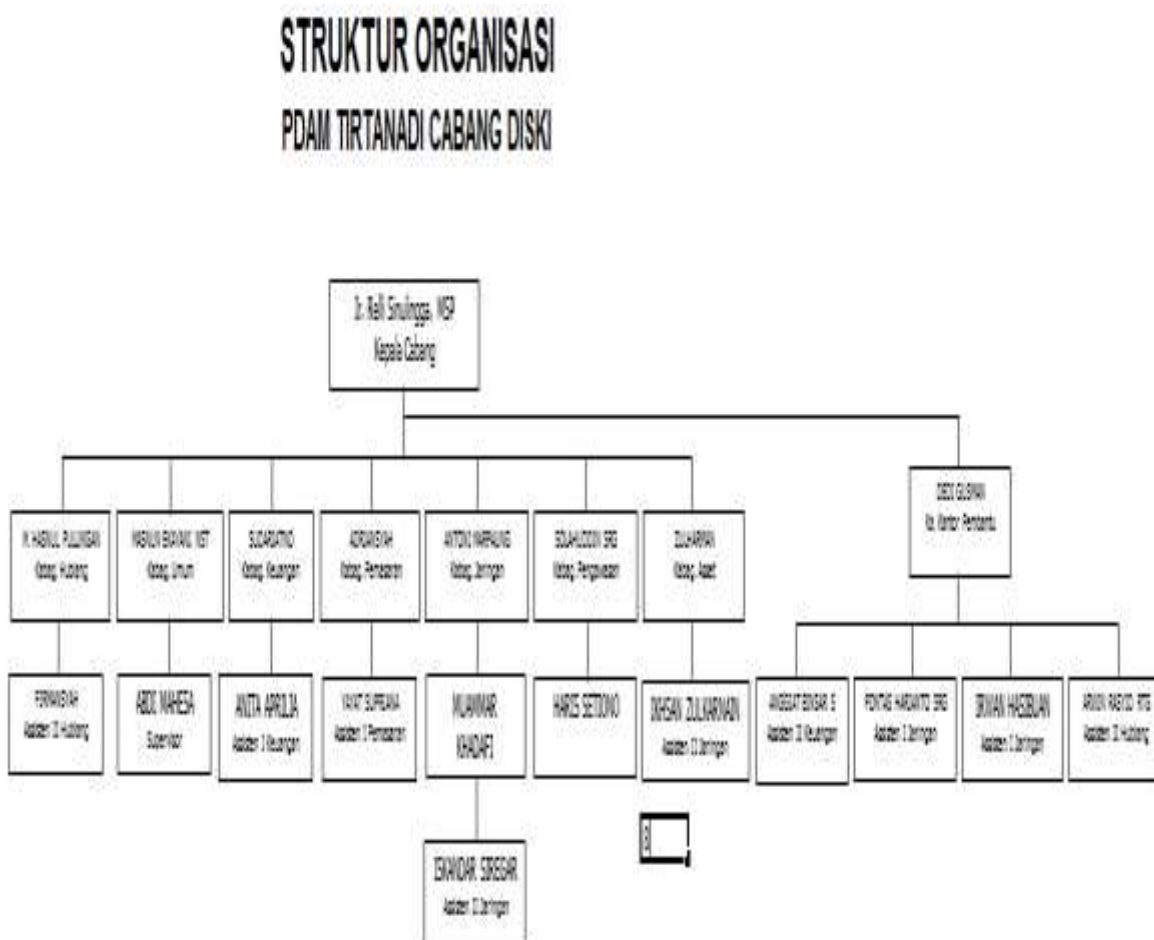
Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan pola hubungan, kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan. Dalam menjalankan serta mempelancar aktivitas baik di instansi pemerintahan atau di swasta maka



diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Berikut adalah struktur organisasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski :

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cbang Diski**



Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Diski Medan 2019

**b. Bidang Kerja/Bagian Kantor PDAM Tirtanadi****1) Kepala Cabang**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan/jalannya perusahaan.
- b) Menetapkan kebijakan/strategi perusahaan.
- c) Memajukan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja perusahaan.
- d) Melaporkan perkembangan perusahaan cabang Diski yang dipimpinnya kepada kantor pusat PDAM Tirtanadi.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat.
- f) Menjalani hubungan kerja dengan baik dengan bawahan.
- g) Mengawasi pelaksanaan tugas.
- h) Melakukan tugas-tugas lain yang diberi oleh kantor pusat.

**2) Bagian Perencanaan**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinasi seluruh tugas dan kegiatan yang ada pada bagian perencanaan/produksi.
- b) Menyusun daftar bahan yang akan digunakan dalam produksi.
- c) Melakukan harga jual dan harga produksi.
- d) Menyusun dan mempersiapkan BBAPK/RAK

**3) Bagian ADM atau Keuangan**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinir/jalannya setiap tugas yang telah diberi kepada karyawan melalui kepala bagian, apakah telah berjalan sesuai

dengan ketentuan yang berlaku pada saat berjalannya kegiatan produksi.

- b) Mengendalikan seluruh pelaksanaan pencatatan akuntansi.
- c) Mengkoordinasi menyusun RABP/RAK perusahaan.
- d) Mengendalikan keuangan perusahaan.

#### **4) Bagian Operasional**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melaksanakan koordinasi dengan bagian lainnya.
- b) Menyusun kebijakan/strategi perusahaan dalam bidang operasi.
- c) Membantu kepala cabang dalam mengambil keputusan kebijaksanaan atau strategi dalam pengembangan perusahaan.
- d) Melaksanakan semua tugas perusahaan dan tugas lain yang diberikan oleh direktur utama pada kantor pusat.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat dalam lingkup tugasnya.
- f) Dapat bekerja sama dengan kepala cabang maupun antar bagian.
- g) Mengawasi dan melaksanakan pembinaan pelaksanaan tugas unit kerja bawahan.

#### **5) Bagian SIM**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan mengembangkan seluruh system informasi yang digunakan.
- b) Mengolala dan mengevaluasi data system iformasi yang digunakan.

- c) Memelihara seluruh data yang berhubungan dengan system informasi.
- d) Menyerahkan hasil pengolahan data yang berhubungan dengan sistem informasi.

#### **6) Bagian Umum**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b) Merencanakan dan melaksanakan program kerja bagian umum.
- c) Mencatat, menyimpan, mengamankan dan memelihara dokumen perusahaan.
- d) Melaksanakan prosedur administrasi surat menyurat perusahaan.
- e) Mengatur penggunaan dan pemeliharaan sarana ruangan kerja.
- f) Menetapkan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan yang ditetapkan.
- g) Mengevaluasi daftar penilaian pegawai (DP3) dari seluruh unit kerja.
- h) Melakukan pembinaan mental sepiritual pegawai.
- i) Mengevaluasi hasil-hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 78 responden ( tidak termasuk kepala cabang, dan kepala bagian ), untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kebijakan pemberian Motivasi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |             | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|-------------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki - Laki | 55            | 70,5    | 70,5          | 70,5               |
|       | Perempuan   | 23            | 29,5    | 29,5          | 100,0              |
|       | Total       | 78            | 100,0   | 100,0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (70,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (29,5%).

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|       |               | Usia      |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 25 tahun    | 8         | 10,3    | 10,3          | 10,3               |
|       | 25 - 30 tahun | 21        | 26,9    | 26,9          | 37,2               |
|       | 35 - 40 tahun | 22        | 28,2    | 28,2          | 65,4               |
|       | > 40 tahun    | 27        | 34,6    | 34,6          | 100,0              |
|       | Total         | 78        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia reponden karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berkisar < 25 tahun berjumlah 8 orang (10,3%), usia 25 – 30 tahun berjumlah 21 orang (26,9%), usia 35 – 40 tahun berjumlah 22 orang (28,2%), dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 27 orang (34,6%).

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|       |          | Pendidikan |         |               |                    |
|-------|----------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |          | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/ SMK | 22         | 28,2    | 28,2          | 28,2               |
|       | D3       | 15         | 19,2    | 19,2          | 47,4               |
|       | S1       | 34         | 43,6    | 43,6          | 91,0               |
|       | S2       | 7          | 9,0     | 9,0           | 100,0              |
|       | Total    | 78         | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 34 orang (43,6%), jenjang D3 sebanyak 15 orang (19,2%), dan jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang

(28,2%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang S2 sebanyak 7 orang (9,0%).

Dengan demikian, mayoritas karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski memiliki tingkat pendidikan diatas standar yaitu lulusan sarja (S1) dengan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu sebanyak 55 orang dan mayoritas karyawannya juga berusia 30 – 40 tahun, maka dengan begitu diharapkan bagi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski agar lebih berkompeten serta bisa bertanggung jawab untuk semua pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

#### **4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu: kecerdasan emosional dan budaya organisasi dan juga terdiri dari 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, untuk variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan didasari oleh 6 indikator dan masing – masing indikator memiliki 2 (dua) pernyataan dengan total 12 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden, begitu pula dengan variabel budaya didasari oleh 5 indikator dan masing – masing indikator memiliki 2 (dua) pernyataan dengan total 10 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**a. Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )**

Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Mengenali Emosi Diri ( $X_{1-1}$ ), Mengenali Emosi Diri ( $X_{1-2}$ ), Memotivasi Diri ( $X_{1-3}$ ), Mengenali Emosi Orang Lain ( $X_{1-4}$ ), Membina Hubungan ( $X_{1-5}$ ), Keterampilan Sosial ( $X_{1-6}$ ) serta ada 12 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.9

**Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenali Emosi Diri ( $X_{1.1}$ )**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                             |            |                                           |            |
|---------------------|---------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu menjaga emosi pada saat bekerja |            | Saya sulit berinteraksi jika sedang emosi |            |
|                     | Frekuensi                                   | %          | Frekuensi                                 | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                           | -          | -                                         | -          |
| Tidak setuju        | 9                                           | 11,5       | 5                                         | 6,4        |
| Kurang setuju       | 20                                          | 25,6       | 2                                         | 2,6        |
| Setuju              | 22                                          | 28,2       | 53                                        | 67,9       |
| Sangat setuju       | 27                                          | 34,6       | 18                                        | 23,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                   | <b>100</b> | <b>78</b>                                 | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,8590</b>                               |            | <b>4,0769</b>                             |            |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang indikator mengenali emosi diri dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:



- 1) Untuk item Saya selalu menjaga emosi pada saat bekerja ada sebanyak 27 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 34,6% dengan nilai rerata 4,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu menjaga emosi dan professional dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya sulit berinteraksi jika sedang emosi ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara akan sangat sulit dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar jika sedang dalam keadaan emosi.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengelola Emosi (X<sub>1,2</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                        |            |                                                                           |            |
|---------------------|----------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu mengelola emosi dengan baik |            | Saya selalu menahan emosi jika ada yang tidak sesuai dengan pendapat saya |            |
|                     | Frekuensi                              | %          | Frekuensi                                                                 | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                      | -          | -                                                                         | -          |
| Tidak setuju        | 4                                      | 5,1        | 36                                                                        | 46,2       |
| Kurang setuju       | 30                                     | 38,5       | 15                                                                        | 19,2       |
| Setuju              | 44                                     | 56,4       | 15                                                                        | 19,2       |
| Sangat setuju       | -                                      | -          | 12                                                                        | 15,4       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                              | <b>100</b> | <b>78</b>                                                                 | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,5128</b>                          |            | <b>3,0385</b>                                                             |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang indikator mengelola emosi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu mengelola emosi dengan baik ada sebanyak 44 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 56,4% dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mengelola dan mengendalikan emosi dengan baik.
- 2) Untuk item Saya selalu menahan emosi jika ada yang tidak sesuai dengan pendapat saya ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara akan sulit menahan emosi jika harus berselisih pendapat.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memotivasi Diri (X<sub>1.3</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                |            |                                                             |            |
|---------------------|----------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu memotivasi diri jika semangat kerja sedang menurun |            | Saya tidak pernah membandingkan diri saya dengan orang lain |            |
|                     | Frekuensi                                                      | %          | Frekuensi                                                   | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                              | -          | -                                                           | -          |
| Tidak setuju        | 9                                                              | 11,5       | 12                                                          | 15,4       |
| Kurang setuju       | 20                                                             | 25,9       | 29                                                          | 37,2       |
| Setuju              | 21                                                             | 26,9       | 27                                                          | 34,6       |
| Sangat setuju       | 28                                                             | 35,9       | 10                                                          | 12,8       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                      | <b>100</b> | <b>78</b>                                                   | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,8718</b>                                                  |            | <b>3,4487</b>                                               |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang indikator memotivasi diri dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu memotivasi diri jika semangat kerja sedang menurun ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu memotivasi diri jika semangat kerja sedang menurun.
- 2) Untuk item Saya tidak pernah membandingkan diri saya dengan orang lain ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara pernah memandingkan dirinya sendiri dengan orang lain yang dapat dijadikan motivasi diri.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenali Emosi Orang Lain (X<sub>1.4</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                              |            |                                                    |            |
|---------------------|----------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu empati dengan teman saat bekerja |            | Saya selalu peka dengan keadaan di sekeliling saya |            |
|                     | Frekuensi                                    | %          | Frekuensi                                          | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                            | -          | -                                                  | -          |
| Tidak setuju        | 5                                            | 6,4        | 9                                                  | 11,5       |
| Kurang setuju       | 2                                            | 2,6        | 20                                                 | 25,6       |
| Setuju              | 55                                           | 67,9       | 21                                                 | 26,9       |
| Sangat setuju       | 18                                           | 23,1       | 28                                                 | 35,9       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                    | <b>100</b> | <b>78</b>                                          | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>4,0769</b>                                |            | <b>3,8718</b>                                      |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang indikator mengenali emosi orang lain dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu empati dengan teman saat bekerja ada sebanyak 55 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berempati kepada sesama teman saat bekerja.
- 2) Untuk item Saya selalu peka dengan keadaan di sekeliling saya ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu peka dan mengerti dengan keadaan yang terjadi disekelilingnya.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Membina Hubungan ( $X_{1.5}$ )**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                          |            |                                                    |            |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu membina hubungan dengan baik dengan rekan-rekan dalam bekerja |            | Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan siapapun |            |
|                     | Frekuensi                                                                | %          | Frekuensi                                          | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                                        | -          | -                                                  |            |
| Tidak setuju        | 4                                                                        | 5,1        | 9                                                  | 11,5       |
| Kurang setuju       | 30                                                                       | 38,5       | 16                                                 | 20,5       |
| Setuju              | 44                                                                       | 56,4       | 32                                                 | 41,0       |
| Sangat setuju       | -                                                                        | -          | 21                                                 | 26,9       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                                | <b>100</b> | <b>78</b>                                          | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,5128</b>                                                            |            | <b>3,8333</b>                                      |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang indikator membina hubungan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu membina hubungan dengan baik dengan rekan-rekan dalam bekerja ada sebanyak 44 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 56,4% dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan di perusahaan.
- 2) Untuk item Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan siapapun ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berusaha untuk berkomunikasi dengan cara yang baik dengan siapapun.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan Sosial (X<sub>1.6</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                      |            |                                                   |            |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja |            | Saya selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja |            |
|                     | Frekuensi                                                            | %          | Frekuensi                                         | %          |
| Sangat tidak setuju | 5                                                                    | 6,4        | 3                                                 | 3,8        |
| Tidak setuju        | 2                                                                    | 2,6        | 17                                                | 21,8       |
| Kurang setuju       | 15                                                                   | 19,2       | 37                                                | 47,4       |
| Setuju              | 42                                                                   | 53,8       | 9                                                 | 11,5       |
| Sangat setuju       | 14                                                                   | 17,9       | 12                                                | 15,4       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                            | <b>100</b> | <b>78</b>                                         | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,7436</b>                                                        |            | <b>3,1282</b>                                     |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang keterampilan sosial dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja ada sebanyak 42 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 53,8% dengan nilai rerata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan di perusahaan.
- 2) Untuk item Saya selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja ada sebanyak 37 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 47,4% dengan nilai rerata 3,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berusaha untuk menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja dan yang lainnya.

**b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Ketanggapan ( $X_{2-1}$ ), Dorongan ( $X_{2-2}$ ), Kepemimpinan ( $X_{2-3}$ ), Keramahan ( $X_{2-4}$ ), Kemampuan ( $X_{2-5}$ ), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.14.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketanggapan  
(X<sub>2.1</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                  |            |                                    |            |
|---------------------|------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu tanggap dengan permasalahan yang ada di tempat kerja |            | Saya selalu peduli dengan siapapun |            |
|                     | Frekuensi                                                        | %          | Frekuensi                          | %          |
| Sangat tidak setuju | 13                                                               | 16,7       | 2                                  | 2,6        |
| Tidak setuju        | 23                                                               | 29,5       | 4                                  | 5,1        |
| Kurang setuju       | 4                                                                | 5,1        | 6                                  | 20,5       |
| Setuju              | 16                                                               | 20,5       | 31                                 | 39,7       |
| Sangat setuju       | 22                                                               | 28,2       | 25                                 | 32,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                        | <b>100</b> | <b>78</b>                          | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3.1410</b>                                                    |            | <b>3.9359</b>                      |            |

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang ketanggapan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu tanggap dengan permasalahan yang ada di tempat kerja ada sebanyak 23 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 29,5% dengan nilai rerata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara tidak terlalu tanggap dengan permasalahan yang ada di tempat kerja.
- 2) Untuk item Saya selalu peduli dengan siapapun ada sebanyak 31 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu selalu peduli dengan siapapun.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dorongan (X<sub>2.2</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                          |            |                                                               |            |
|---------------------|----------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu memberikan dorongan semangat pada rekan kerja |            | Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam team |            |
|                     | Frekuensi                                                | %          | Frekuensi                                                     | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                        | -          | 2                                                             | 2,6        |
| Tidak setuju        | 11                                                       | 14,1       | 11                                                            | 14,1       |
| Kurang setuju       | 11                                                       | 14,1       | 10                                                            | 12,8       |
| Setuju              | 27                                                       | 34,6       | 29                                                            | 37,2       |
| Sangat setuju       | 29                                                       | 37,2       | 26                                                            | 33,3       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                | <b>100</b> | <b>78</b>                                                     | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,9487</b>                                            |            | <b>3,8462</b>                                                 |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas tentang dorongan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu memberikan dorongan semangat pada rekan kerja ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada rekan kerja sebagai bentuk keakraban.
- 2) Untuk item Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam team ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tim.



**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (X<sub>2.3</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                           |            |                                                     |            |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu menjadi pemimpin yang baik dikala di butuhkan dalam organisasi |            | Saya mampu memimpin diri saya sendiri dalam bekerja |            |
|                     | Frekuensi                                                                 | %          | Frekuensi                                           | %          |
| Sangat tidak setuju | 5                                                                         | 6,4        | 8                                                   | 10,3       |
| Tidak setuju        | 4                                                                         | 5,1        | 7                                                   | 9,0        |
| Kurang setuju       | 15                                                                        | 19,2       | 16                                                  | 20,5       |
| Setuju              | 20                                                                        | 25,6       | 24                                                  | 30,8       |
| Sangat setuju       | 34                                                                        | 43,6       | 23                                                  | 29,5       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                                 | <b>100</b> | <b>78</b>                                           | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,9487</b>                                                             |            | <b>3,6026</b>                                       |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas tentang kepemimpinan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu menjadi pemimpin yang baik dikala di butuhkan dalam organisasi ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu menjadi pemimpin yang baik disaat dibutuhkan.
- 2) Untuk item Saya mampu memimpin diri saya sendiri dalam bekerja ada sebanyak 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mengendalikan dan memimpin dirinya sendiri.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keramahan (X<sub>2.4</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                   |            |                                           |            |
|---------------------|---------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|------------|
|                     | Saya selalu ramah dengan siapapun di tempat kerja |            | Saya mementingkan keramahan dalam bekerja |            |
|                     | Frekuensi                                         | %          | Frekuensi                                 | %          |
| Sangat tidak setuju | 2                                                 | 2,6        | -                                         | -          |
| Tidak setuju        | 4                                                 | 5,1        | 16                                        | 20,5       |
| Kurang setuju       | 17                                                | 21,8       | 9                                         | 11,5       |
| Setuju              | 32                                                | 41         | 20                                        | 25,6       |
| Sangat setuju       | 23                                                | 29,5       | 23                                        | 42,3       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                         | <b>100</b> | <b>78</b>                                 | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,8974</b>                                     |            | <b>3,8974</b>                             |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas tentang keramahan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu ramah dengan siapapun di tempat kerja ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki sifat ramah kepada siapapun di tempat kerja demi menjalin keakraban.
- 2) Untuk item Saya mementingkan keramahan dalam bekerja ada sebanyak 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu mementingkan keramahan dalam menjalankan pekerjaan.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X<sub>2.5</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                  |            |                                                                               |            |
|---------------------|------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri maupun dalam tim |            | Saya selalu berbagi kemampuan yang saya miliki dengan rekan-rekan dalam kerja |            |
|                     | Frekuensi                                                        | %          | Frekuensi                                                                     | %          |
| Sangat tidak setuju | 3                                                                | 3,8        | 8                                                                             | 10,3       |
| Tidak setuju        | 5                                                                | 6,4        | 10                                                                            | 12,8       |
| Kurang setuju       | 11                                                               | 14,1       | 13                                                                            | 16,7       |
| Setuju              | 20                                                               | 25,6       | 23                                                                            | 29,5       |
| Sangat setuju       | 39                                                               | 50,0       | 24                                                                            | 30,8       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                        | <b>100</b> | <b>78</b>                                                                     | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>4,1154</b>                                                    |            | <b>3,5769</b>                                                                 |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas tentang kemampuan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri maupun dalam tim ada sebanyak 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mengerjakan pekerjaan secara individu maupun dalam tim.
- 2) Untuk item Saya selalu berbagi kemampuan yang saya miliki dengan rekan-rekan dalam kerja ada sebanyak 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berbagi kemampuan dan saling berbagi ke sesama rekan kerja dalam bekerja.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari kuantitas pekerjaan ( $Y_1$ ), kualitas pekerjaan ( $Y_2$ ), kemandirian ( $Y_3$ ), inisiatif ( $Y_4$ ), adaptabilitas ( $Y_5$ ), kerjasama ( $Y_6$ ) serta ada 12 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.20.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan ( $Y_1$ )**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                   |            |                                                                          |            |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan |            | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur |            |
|                     | Frekuensi                                                         | %          | Frekuensi                                                                | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                                 | -          | -                                                                        | -          |
| Tidak setuju        | 5                                                                 | 6,4        | 4                                                                        | 5,1        |
| Kurang setuju       | 2                                                                 | 2,6        | 30                                                                       | 38,5       |
| Setuju              | 53                                                                | 67,9       | 44                                                                       | 56,4       |
| Sangat setuju       | 18                                                                | 23,1       | -                                                                        | -          |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                         | <b>100</b> | <b>78</b>                                                                | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>4,0769</b>                                                     |            | <b>3,5128</b>                                                            |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas tentang Kuantitas Pekerjaan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.

- 2) Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur ada sebanyak 44 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 56,4% dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ada.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y<sub>2</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                  |            |                                                |            |
|---------------------|------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi |            | Saya mampu menjaga hubungan kerja yang efektif |            |
|                     | Frekuensi                                                        | %          | Frekuensi                                      | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                                | -          | -                                              | -          |
| Tidak setuju        | 36                                                               | 46,2       | 5                                              | 6,4        |
| Kurang setuju       | 15                                                               | 19,2       | 2                                              | 2,6        |
| Setuju              | 15                                                               | 19,2       | 53                                             | 67,9       |
| Sangat setuju       | 12                                                               | 15,4       | 18                                             | 23,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                        | <b>100</b> | <b>78</b>                                      | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,0385</b>                                                    |            | <b>4,0759</b>                                  |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas tentang kualitas pekerjaan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dikarenakan ada begitu banyaknya pekerjaan dengan tenggang waktu yang sangat terbatas.

- 2) Untuk item Saya mampu menjaga hubungan kerja yang efektif ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu menjaga hubungan kerja yang efektif selama bekerja dengan rekan kerja.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y<sub>3</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                    |            |                                                          |            |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------|------------|
|                     | Setiap pekerjaan yang diberikan, saya mampu untuk menyelesaikannya |            | Saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya |            |
|                     | Frekuensi                                                          | %          | Frekuensi                                                | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                                  | -          | -                                                        | -          |
| Tidak setuju        | 9                                                                  | 11,5       | 36                                                       | 46,2       |
| Kurang setuju       | 20                                                                 | 25,6       | 15                                                       | 19,2       |
| Setuju              | 21                                                                 | 26,9       | 15                                                       | 19,2       |
| Sangat setuju       | 28                                                                 | 35,9       | 12                                                       | 15,4       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                          | <b>100</b> | <b>78</b>                                                | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,8718</b>                                                      |            | <b>3.0385</b>                                            |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas tentang kemandirian dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Setiap pekerjaan yang diberikan, saya mampu untuk menyelesaikannya ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase

35,9% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

- 2) Untuk item Saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara belum mampu menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang ada dikarenakan kurangnya komunikasi yang dilakukan serta kerjasama yang menurun.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y<sub>4</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                                    |            |                                                  |            |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu |            | Saya selalu mengembangkan bakat yang saya miliki |            |
|                     | Frekuensi                                                          | %          | Frekuensi                                        | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                                                  | -          | -                                                | -          |
| Tidak setuju        | 5                                                                  | 6,4        | 5                                                | 6,4        |
| Kurang setuju       | 2                                                                  | 2,6        | 2                                                | 2,6        |
| Setuju              | 53                                                                 | 67,9       | 53                                               | 67,9       |
| Sangat setuju       | 18                                                                 | 23,1       | 18                                               | 23,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                                          | <b>100</b> | <b>78</b>                                        | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>4,0769</b>                                                      |            | <b>4,0769</b>                                    |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas tentang inisiatif dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Untuk item Saya selalu mengembangkan bakat yang saya miliki ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara berusaha untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptabilitas (Y<sub>5</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                        |            |                                                |            |
|---------------------|--------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya mampu beradaptasi dengan cepat dengan atasan baru |            | Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja |            |
|                     | Frekuensi                                              | %          | Frekuensi                                      | %          |
| Sangat tidak setuju | 3                                                      | 3,8        | -                                              | -          |
| Tidak setuju        | 17                                                     | 21,8       | 5                                              | 6,4        |
| Kurang setuju       | 37                                                     | 47,4       | 2                                              | 2,6        |
| Setuju              | 9                                                      | 11,5       | 53                                             | 67,9       |
| Sangat setuju       | 12                                                     | 15,4       | 18                                             | 23,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                              | <b>100</b> | <b>78</b>                                      | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>3,1282</b>                                          |            | <b>4,0769</b>                                  |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas tentang adaptabilitas dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:



- 1) Untuk item Saya mampu beradaptasi dengan cepat dengan atasan baru ada sebanyak 37 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 47,4% dengan nilai rerata 3,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara belum mampu beradaptasi dengan cepat kepada atasan dan peraturan baru.
- 2) Untuk item Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y<sub>6</sub>)**

| Jawaban Responden   | Item pernyataan                                |            |                                                      |            |
|---------------------|------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------|------------|
|                     | Saya bisa mengerjakan tugas dengan atasan baru |            | Saya mampu berbagi pikiran dengan sesama rekan kerja |            |
|                     | Frekuensi                                      | %          | Frekuensi                                            | %          |
| Sangat tidak setuju | -                                              | -          | -                                                    | -          |
| Tidak setuju        | 5                                              | 6,4        | 5                                                    | 6,4        |
| Kurang setuju       | 2                                              | 2,6        | 2                                                    | 2,6        |
| Setuju              | 53                                             | 67,9       | 53                                                   | 67,9       |
| Sangat setuju       | 18                                             | 23,1       | 18                                                   | 23,1       |
| <b>Total</b>        | <b>78</b>                                      | <b>100</b> | <b>78</b>                                            | <b>100</b> |
| <i>Mean</i>         | <b>4,0769</b>                                  |            | <b>4,0769</b>                                        |            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas tentang kerjasama dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya bisa mengerjakan tugas dengan atasan baru ada sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu bekerjasama dalam mengerjakan tugas dengan atasan yang baru.
- 2) Untuk item Saya mampu berbagi pikiran dengan sesama rekan kerja sebanyak 53 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 67,9% dengan nilai rerata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu untuk berbagi pikiran dengan sesama rekan kerja.

## **5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan

bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Kecerdasan Emosional)**

| <b>Item-Total Statistics</b> |                               |                                         |                                        |                                           |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
|                              | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
| Pernyataan X1.1              | 40.1154                       | 40.779                                  | .432                                   | .857                                      |
| Pernyataan X1.2              | 39.8974                       | 41.184                                  | .632                                   | .845                                      |
| Pernyataan X1.3              | 40.4615                       | 42.927                                  | .539                                   | .851                                      |
| Pernyataan X1.4              | 40.9359                       | 38.892                                  | .519                                   | .851                                      |
| Pernyataan X1.5              | 40.1026                       | 39.106                                  | .565                                   | .847                                      |
| Pernyataan X1.6              | 40.5256                       | 42.019                                  | .397                                   | .858                                      |
| Pernyataan X1.7              | 39.8974                       | 41.184                                  | .632                                   | .845                                      |
| Pernyataan X1.8              | 40.1026                       | 39.106                                  | .565                                   | .847                                      |
| Pernyataan X1.9              | 40.4615                       | 42.927                                  | .539                                   | .851                                      |
| Pernyataan X1.10             | 40.1410                       | 38.434                                  | .685                                   | .838                                      |
| Pernyataan X1.11             | 40.2308                       | 40.855                                  | .443                                   | .856                                      |
| Pernyataan X1.12             | 40.8462                       | 37.716                                  | .674                                   | .838                                      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.21 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

| Item-Total Statistics |                               |                                         |                                        |                                           |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
| Pernyataan X2.1       | 34.7692                       | 41.790                                  | .485                                   | .810                                      |
| Pernyataan X2.2       | 33.9744                       | 45.272                                  | .556                                   | .801                                      |
| Pernyataan X2.3       | 33.9615                       | 45.570                                  | .494                                   | .806                                      |
| Pernyataan X2.4       | 34.0641                       | 44.502                                  | .527                                   | .803                                      |
| Pernyataan X2.5       | 33.9615                       | 44.349                                  | .493                                   | .806                                      |
| Pernyataan X2.6       | 34.3077                       | 43.670                                  | .490                                   | .807                                      |
| Pernyataan X2.7       | 34.0128                       | 45.883                                  | .514                                   | .805                                      |
| Pernyataan X2.8       | 34.0128                       | 43.909                                  | .538                                   | .801                                      |
| Pernyataan X2.9       | 33.7949                       | 44.321                                  | .541                                   | .801                                      |
| Pernyataan X2.10      | 34.3333                       | 43.654                                  | .469                                   | .809                                      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.22 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| Item-Total Statistics |                               |                                         |                                        |                                           |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
| Pernyataan Y1         | 41.0513                       | 46.751                                  | .858                                   | .908                                      |
| Pernyataan Y2         | 41.6154                       | 50.707                                  | .541                                   | .919                                      |
| Pernyataan Y3         | 42.0897                       | 47.096                                  | .469                                   | .927                                      |
| Pernyataan Y4         | 41.0513                       | 46.751                                  | .858                                   | .908                                      |
| Pernyataan Y5         | 41.2564                       | 47.492                                  | .497                                   | .924                                      |

|                |         |        |      |      |
|----------------|---------|--------|------|------|
| Pernyataan Y6  | 42.0897 | 47.096 | .469 | .927 |
| Pernyataan Y7  | 41.0513 | 46.751 | .858 | .908 |
| Pernyataan Y8  | 41.0513 | 46.751 | .858 | .908 |
| Pernyataan Y9  | 42.0000 | 45.766 | .620 | .917 |
| Pernyataan Y10 | 41.0513 | 46.751 | .858 | .908 |
| Pernyataan Y11 | 41.0513 | 46.751 | .858 | .908 |
| Pernyataan Y12 | 41.0513 | 46.751 | .858 | .908 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.23 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Kecerdasan Emosional)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .860             | 12         |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,860 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .821             | 10         |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,821 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921             | 12         |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,921 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

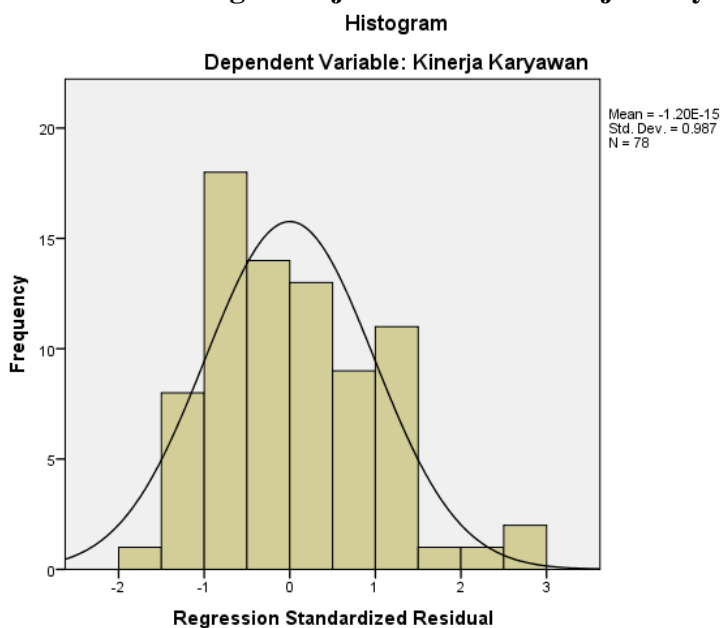
## 6. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

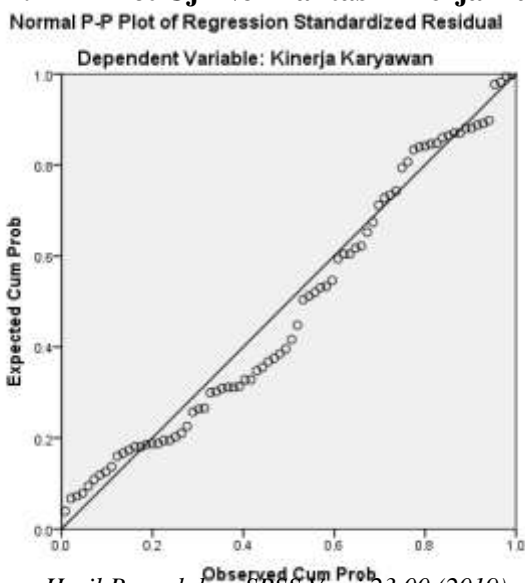
**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data motivasi, pelatihan, pengawasan dan kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)



Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di gunakan.

**Tabel 4.27 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                            |
|-------------------------------------------|----------------|----------------------------|
|                                           |                | Unstandardized<br>Residual |
| N                                         |                | 37                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | 1.5014                     |
|                                           | Std. Deviation | .69883                     |
| Most Extreme<br>Differences               | Absolute       | .127                       |
|                                           | Positive       | .126                       |
|                                           | Negative       | -.127                      |
| Test Statistic                            |                | .127                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .138 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan hasil Tabel 4.27 diatas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,138. Karena nilai p yakni 0.138, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji

ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              |                         |       |
| Kecerdasan Emosional      | .942                    | 1.062 |
| Budaya Organisasi         | .942                    | 1.062 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

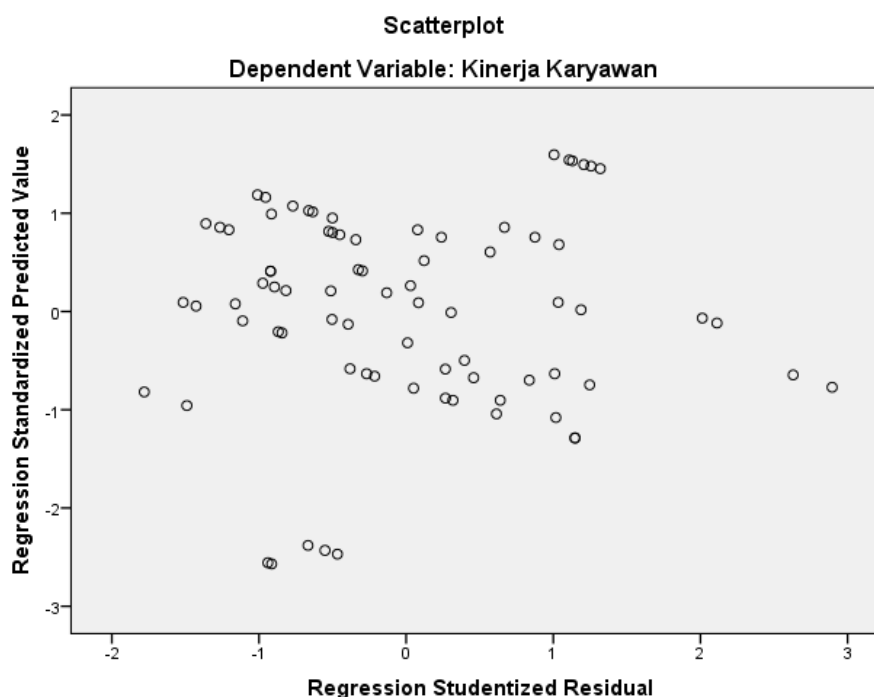
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel kecerdasan emosional adalah  $1,062 < 10$  dan variabel budaya organisasi  $1,062 < 10$ , dan untuk nilai *Tolerance* variabel kecerdasan emosional  $0,942 > 0,10$ , dan variabel budaya organisasi  $0,942 > 0,10$ . Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadai ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                      |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)           | -2.071                      | 3.430      |                           | -.604  | .548 |
|                           | Kecerdasan Emosional | 1.000                       | .054       | .924                      | 18.459 | .000 |
|                           | Budaya Organisasi    | .085                        | .051       | .083                      | 1.668  | .100 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

$Y = -2,071 + 1,000 X_1 + 0,85 X_2 + e$  Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah : -2,071.
- 2) Jika terjadi penurunan Kecerdasan Emosional sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,000.
- 3) Jika terjadi penurunan Budaya Organisasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,85.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

“Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski”.

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ .

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ), jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada Sig F > 5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ), Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada Sig F < 5%

Tabel 4.30 Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 3528.420       | 2  | 1764.210    | 174.490 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 758.298        | 75 | 10.111      |         |                   |
|       | Total      | 4286.718       | 77 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 174,490 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah menggunakan rumus  $Df (1) = k - 1$  ( $3-1=2$ ),  $Df (2) = n - k$  ( $78-3=75$ ) adalah sebesar 3,12 (lihat pada table F). Dapat disimpulkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $174,490 > \text{nilai } f_{tabel} 3,12$ . Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

#### b. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

- 2) H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H0 (Tolak H2, H3), jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $> 5\%$

Tolak H0 (Terima H2, H3), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $< 5\%$

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.31 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |        |      |
|---------------------------|--------|------|
| Model                     | T      | Sig. |
| 1 (Constant)              | -.604  | .548 |
| Kecerdasan Emosional      | 18.459 | .000 |
| Budaya Organisasi         | 1.668  | .100 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.31 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,459 sedangkan  $t_{tabel}$  1,665 ( $t_{hitung} 18,459 > t_{tabel} 1,665$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000  $< 0,05$  , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.31 terlihat bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,668 sedangkan  $t_{tabel}$  1,665 ( $t_{hitung}$  1,668 >  $t_{tabel}$  1,665) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,100 < 0,05$  , artinya terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .907 <sup>a</sup> | .823     | .818              | 3.17972                    |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5432 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,818 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 81,8% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variable kecerdasan emosional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya ( $100\% - 81,8\% = 18,2\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain



## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-sub berikut.

### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji Anova diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah 174,490 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki sebesar 3,12. Sehingga diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Sehingga Kecerdasan Emosional (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan data diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Diski secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triana Fritiastuti (2017) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan

Organization Citizenship Behavior berpengaruh positif secara parsial dan simultan

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari Analisa regresi linear berganda melalui uji-t yang dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,459 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (kedua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kecerdasan Emosional yang dilakukan oleh karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik Barus (2018) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana.

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,668 dengan sig 0,100. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ketiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dedi Heryono (2018) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 174,490 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,12 ( $174,490 > 3,12$  sig 0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,459 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 ( $18,459 > 1,665$  sig 0,000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,668 dengan tingkat signifikan 0,100 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 ( $1,668 > 1,665$  sig 0,100 > 0,05).

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk mempertahankan kinerja para karyawannya dengan memberikan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan demi meningkatkan kinerja karyawannya seperti memberikan pendidikan dan pelatihan tentang kecerdasan emosional, membiasakan budaya organisasi dengan nilai-nilai yang menunjang proses disiplin dan peningkatan kinerja karyawan serta proses mutasi dan promosi demi meningkatkan *skill* dan pengetahuan serta semangat bekerja lebih kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal.
2. Disarankan kepada perusahaan memberikan beberapa terapi dan pelatihan mengenai emosi diri , mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain untuk memberikan dampak kecerdasan emosional yang baik untuk seluruh karyawan, serta perusahaan dapat memberikan beberapa kegiatan *ghattering* maupun *outbond* untuk membina hubungan baik, keterampilan dan kerja sama sesama rekan kerja. Dengan begitu ketika karyawan mampu mengendalikan dan mengelola kecerdasan emosional dengan baik maka akan memberikan motivasi dalam meraih tujuan sehingga kinerja para karyawan akan meningkat.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan sistem atau nilai-nilai budaya dan tradisi organisasi yang dapat menjadi pedoman setiap karyawannya untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyelesaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing karyawan mampu untuk memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana

mereka harus bertindak dan berperilaku. Ketika tindakan dan perilaku karyawan baik maka akan baik juga hasil kerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar dan objek penelitian pada variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski, menggunakan data *longitudinal* atau *time series* untuk mengetahui pada waktu seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan.

Peneliti berikutnya dapat menggambarkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana. (2015). *“Pengantar Manajemen”*. Kebumen: Mediaterra.
- Arianto. ( 2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, Rohis dan Helmi Muhammad. (2016). *“Pengantar Manajemen”*. Malang: Empat Dua.
- Djokosantoso, Dr Moeljono. (2013). *“Budaya Organisasi dalam Tantangan”*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*. Bandung : Alfabeta.
- Golemen, Daniel. (2010). *“Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Handoko, T. Hani. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat, dkk. (2014). *“Metode Penelitian Konsep Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel”*. Medan: USU Press.
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Dharma Thuah, Irawan, dkk. (2017). *“Research Methodology”*. Medan.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan”*. Bandung: Rosada.
- Mulyadi. (2015). *“Akuntansi Biaya”*. Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. (2012) *“Mangement”*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
- Rusiadi, at all. (2013). *“Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel”*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sembiring, Masana. (2012). *“Budaya dan Kinerja Organisasi”*. Bandung: Fokus Media.

- Sunyoto, Danang. (2015). *“Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanto, Azhar. (2013). *“Sistem*
- Suwatno dan Priansa. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2014) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Edisi Ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *“Manajemen Kinerja”*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **JURNAL :**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Fitriastuti, Triana. (2013). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”*. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi. Universitas Mulawarman.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.



- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Munafiah, Siti. (2011). *“Pengaruh Kompensasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)”*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nurita, Meta. (2012). *“Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan”*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Saptoto, R. (2010). *“Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif”*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37. No. 1.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.