

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terletak di jalur perlintasan laut Internasional yang menghubungkan dua samudera yakni Samudera Hindia dan Samudera Pasifik, serta diapit oleh dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia. Hal yang jelas bahwa Indonesia dengan posisi geografisnya menjadikan Indonesia sebagai jalan silang bagi jalur perlintasan pelayaran dan perdagangan Internasional. Pada tahun 2016 merupakan awal diberlakukannya ASEAN *Economic Community* (AEC) atau sering disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sejalan dengan kegiatan AEC/MEA, Presiden Indonesia, Joko Widodo juga mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2016 tentang Bebas Visa Kunjungan. Tujuan dikeluarkannya Perpres No. 21 Tahun 2016 adalah untuk meningkatkan hubungan negara Indonesia dengan negara lain dengan cara memberikan kemudahan bagi orang asing yang akan berkunjung ke Indonesia dalam bentuk pembebasan dari kewajiban memiliki visa kunjungan dengan memperhatikan asas timbal balik dan manfaat.

Kota Tanjungpinang adalah Ibu kota Kepulauan Riau sebagai provinsi ke-32 di Republik Indonesia (RI) ditetapkan oleh DPRRI berdasarkan Undang-Undang No.25 Tahun 2002, tepatnya pada tanggal 24 September 2002. Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu provinsi di Pulau Sumatra. Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari atas 5 (lima) Kabupaten dan 2 (dua) kota, yaitu: Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kepulauan Anambas, Kabupaten Lingga,

Kabupaten Natuna, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang. Kepulauan Riau terutamanya di Kota Batam merupakan salah satu kota dengan letak yang sangat strategis. Selain berada di jalur pelayaran internasional, kota ini sangat dekat dan berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia. Pelayaran Kepulauan Riau merupakan salah satu akses masuk ke Indonesia.

Kepulauan Riau merupakan jalur pelayaran internasional yang menjembatani antara satu negara dengan negara lainnya, keterbukaannya Indonesia terhadap lalu lintas Internasional membuat jumlah warga negara asing yang berkunjung ke Indonesia semakin meningkat. Sehubungan dengan tuntutan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Kepulauan Riau. Kepulauan Riau sebagai salah satu jalur pelayaran yang menghubungkan antara Indonesia dengan negara Malaysia dan Singapura lewat jalur laut, mengakibatkan banyak ditemukannya tenaga kerja asing yang tiba-tiba masuk ke Indonesia tanpa memiliki surat atau izin saat dilakukan pemeriksaan oleh kantor Imigrasi. Berikut ini data hasil penelusuran tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia tanpa memiliki surat atau izin:

Tabel 1.1
Berikut data Tenaga Kerja Asing yang Masuk ke Indonesia Tanpa Surat/ Izin

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Asing
2018	27 orang
2019	44 orang
2020	50 orang
Total	121 orang

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 data tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia tanpa surat atau izin, menunjukkan bahwa mengalami peningkatan dari tahun 2018

sampai tahun 2020 dengan jumlah total 121 orang. Sebagaimana data di atas dapat diketahui bahwa masih banyak tenaga kerja asing yang bisa masuk ke Indonesia secara illegal melalui kantor imigrasi. Sebab, kantor imigrasi dijadikan jalur tempat masuknya tenaga asing baik yang memiliki identitas maupun yang tidak memiliki identitas. Sehingga, dengan meningkatnya tenaga kerja asing ini mengindikasikan bahwa adanya masalah di kantor Imigrasi di Kepulauan Riau.

Selain itu, tuntutan pelayanan keimigrasian bagi warga negara Indonesia juga meningkat seiring semakin terbukanya akses keluar negeri, sehubungan dengan hal tersebut tentunya juga menuntut adanya peningkatan pelayanan keimigrasian yang dilakukan oleh sumber daya manusia di kantor Imigrasi seluruh Indonesia. Tuntutan peningkatan pelayanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memenuhi tantangan dalam pembangunan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang penting dalam perkembangan suatu instansi. Baik tidaknya sistem, teknologi dan prosedur yang ditetapkan untuk mencapai target instansi tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang kondusif. Sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi diantaranya adalah masalah kinerja karyawan.

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu instansi harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya

dengan tugas orang lain, mengerti target instansi, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Instansi di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja masing-masing yang berbeda pula.

Sumber daya manusia dalam suatu dinas atau instansi milik pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi, namun hal itu sangat tergantung pada pola pembinaan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah data perbandingan kinerja karyawan Imigrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2021:

Tabel 1.2
Data Perbandingan Kinerja Karyawan Imigrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2021-2022

No	Wilayah	Jumlah Karyawan
1	Aceh	382
2	Sumatra Utara	400
3	Kepulauan Riau	368
4	Riau	398
5	Sumatra Barat	382
6	Jambi	391
7	Bengkulu	385
8	Sumatra Selatan	389
9	Lampung	391
10	Bangka Belitung	391
11	Banten	400
12	DKI Jakarta	381
13	Jawa Barat	394
14	Jawa Tengah	386
15	Yogyakarta	389
16	Jawa Timur	399

Lanjutan Tabel 1. 2

17	Bali	394
18	NTB	400
19	NTT	384
20	Gorontalo	400
21	Kalimantan Barat	385
22	Kalimantan Tengah	383
23	Kalimantan Selatan	391
24	Kalimantan Timur	381
25	Sulawesi Selatan	380
26	Sulawesi Barat	383
27	Sulawesi Tengah	373
28	Sulawesi Tenggara	352
29	Sulawesi Utara	392
30	Maluku Utara	396
31	Maluku	361
32	Papua	371
33	Papua Barat	366

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa ada 33 provinsi perbandingan di Indonesia yang ditetapkan oleh kantor Imigrasi Pusat pada Tahun 2021-2022 mengenai karyawan. Pada data tersebut menunjukkan bahwa hasil karyawan tertinggi ditempati oleh provinsi Sumantra Utara, Banten, Nusa Tenggara Barat, dan Gorontalo dengan nilai rata-rata sebesar 400. Sedangkan, hasil karyawan terendah ditempati oleh provinsi Kepulauan Riau, Papua Barat, Maluku dan Sulawesi Tenggara dengan nilai sebesar 368 - 352. Hal ini menunjukkan bahwasanya Kepulauan Riau berada pada posisi keempat terendah yang memiliki karyawan kurang baik dibandingkan provinsi lainnya.

Merujuk pada di atas menunjukkan bahwa kantor Imigrasi Kepulauan Riau memiliki beban tugas cukup berat sementara tidak diikuti dengan jumlah pegawai yang memadai yang berimplikasi belum optimalnya kinerja yang dicapai. Namun demikian keterbatasan kuantitas kerja pegawai bisa diminimalkan jika ditunjang

dengan arahan dan perintah pimpinan yang berfokus pada pekerjaan yang dikerjakan. Berikut adalah data kuantitas karyawan kantor imigrasi Kepulauan Riau:

Tabel 1.3
Data Kuantitas Karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau

No	Nama Satuan Kerja	Jumlah Karyawan
1	Kanim Kelas I TPI Tanjungpinang	50
2	Kanim Kelas II TPI Tanjung Balai Karimun	22
3	Kanim Kelas II TPI Ranai	23
4	Kanim Kelas II TPI Tarempa	23
5	Kanim Kelas II Non TPI Dabo Singkep	15
6	Kanim Kelas II TPI Tanjung Uban	40
7	Kanim Khusus Kelas I TPI Batam	165
8	Kanim Kelas II TPI Belakang Padang	30
Jumlah		368

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa ada 8 Kantor Imigrasi di Kepulauan Riau pada Tahun 2022. Hal tersebut menunjukkan bahwa data kuantitas karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau jumlah kuantitas terbanyak ada di Kantor Imigrasi Kanim Khusus Kelas I TPI Batam sebesar 165 karyawan. Sedangkan, posisi terendah berada pada Kantor Imigrasi Kanim Kelas II Non TPI Dabo Singkep sebesar 15 karyawan. Hal ini didasarkan pada perbedaan beban kerja di setiap kantor imigrasi masing-masing yang dapat dilihat dari Kelas I yang dimana terletak di Ibukota/ Provinsi dan Kantor Imigrasi Kelas II terletak di Kabupaten/ Kota.

Adapun tugas pokok Kantor Imigrasi Kepulauan Riau adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M-03-PR.07.04 Tahun 1991 tanggal 15 Agustus 1991 Tentang organisasi dan tata kerja kantor imigrasi dilingkungan kantor wilayah departemen kehakiman

adalah melaksanakan sebagai tugas pokok dan fungsi departemen kehakiman dibidang keimigrasian bagaimana dimaksud dalam Bab I Pasal 1 sampai dengan Pasal 4.

Karyawan merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan instansi dan dapat menjadi keunggulan komperatif yang sangat potensial bagi instansi itu sendiri jika karyawannya mampu bekerja dengan efektif dan efisien atau memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan memiliki kinerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Peneliti juga meminta data skunder instansi kepada bagian personalia dimana hasil pra-survey tersebut bahwa kinerja instansi cenderung menurun. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian di bagian BAB IX pada Penilaian Kinerja di Pasal 18 menyatakan bahwa:

1. Pada awal tahun, setiap Analisis Kemigrasian wajib menyusun SKP yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun berjalan.
2. SKP Analisis Keimigrasian disusun berdasarkan penetapan kinerja untuk unit kerja yang bersangkutan.
3. SKP untuk masing-masing jenjang jabatan diambil dari kegiatan sebagai turunan dari penetapan kinerja unit dengan mendasarkan kepada tingkat kesulitan dan syarat kompetensi untuk masing-masing jabatan.

4. SKP yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus disetujui dan ditetapkan oleh atasan langsung.

Berdasar Peraturan tersebut penilain dilakukan oleh atasan langsung pada periode 1 tahun berjalan. Berikut adalah hasil penilaian kinerja selama tiga tahun yang didapatkan peneliti dari pihak salah satu Kantor Imigrasi yang berada di Kepulauan Riau. Data tersebut terlihat pada Tabel 1.4 di bawah ini yang menunjukkan standar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1. 4
Standar Penilaian Karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau
Pada Tahun 2019-2021

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Sangat kurang

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau

Berdasarkan Tabel 1.4 standar kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai 91-100 termasuk kategori yang sangat sangat baik. Sedangkan nilai 0-50 sangat kurang. Kinerja karyawan untuk hasil penilaiannya dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan tersebut dalam kondisi yang baik atau buruk, dimana tingkat kualitasnya tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap ketahanan instansi dalam bersaing seperti pada fenomena sekarang ini. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau:

Tabel 1. 5
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau
2019-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Kategori
1	2019	300	100%	70%	Baik
2	2020	335	100%	63%	Cukup
3	2021	368	100%	61%	Cukup

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan pada nilai dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau Tahun 2019 dan 2021 mengalami penurunan. Kinerja karyawan di Kantor Imigrasi pada tahun 2019 sebesar 70% lalu pada tahun 2020 turun menjadi 63% dan tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 61%. Penurunan kinerja karyawan dalam instansi tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam instansi.

Instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri sendiri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan yang didapat dari pihak personalia, penulis melakukan pra-survey terhadap 30 karyawan di Kantor Imigrasi kepulauan Riau. Hasil pra-survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Variabel Kinerja Karyawan “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas	1	11	9	4	5	89	2.96
2.	Kuantitas	6	9	7	5	3	100	3.33
3.	Waktu	4	10	9	4	3	98	3.26
4.	Kerjasama	2	9	11	5	3	92	3.06
Jumlah							477	12,61
Skor rata rata variabel kinerja karyawan							3.15	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 3,15 artinya kinerja karyawan masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 4 (empat) dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh instansi. Variabel kinerja karyawan mempengaruhi oleh skor rata-rata terendah yakni dari dimensi kualitas sebesar 2,96. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan dibidang kepegawaian yang menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang kurang mampu mengendalikan emosinya saat bekerja sehingga faktor tersebut akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, dikarenakan karyawan tidak bisa bersikap *profesional* saat bekerja.

Karyawan merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan instansi dan dapat menjadi keunggulan komperatif yang sangat potensial bagi instansi itu sendiri jika karyawannya mampu bekerja dengan efektif dan efisien atau memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan memiliki kinerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Tujuan instansi akan menjadi kurang efektif dan efisien apabila kinerja kerja karyawan tidak optimal. Sama halnya seperti “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” yang memiliki jumlah karyawan paling sedikit diantara kantor imigrasi lainnya, untuk melihat lebih jelas bagaimana kondisi kinerja karyawan pada kantor imigrasi Kepulauan Riau dengan ini maka diadakan kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner yang berisi 5 (lima) variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuisisioner disebar kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut merupakan hasil kuisisioner pra-survei:

Tabel 1. 7
Faktor-Faktor yang Diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan Di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” Pada Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Komunikasi	Vertikal	15	7	5	2	1	123	4,01
		Horizontal	12	8	7	2	1	118	3,93
Jumlah							241	7,94	
Skor Rata-Rata Komunikasi Kerja								3,97	
2.	Stres Kerja	Beban kerja	3	3	10	9	5	80	2,66
		Tekanan	6	18	2	3	1	115	3,83
		Konflik kerja	9	11	4	5	1	112	3,73
		Ambiguitas peran	10	13	4	3	0	120	4,00
Jumlah							427	14,22	
Skor Rata-Rata Stres Kerja								3,55	
3.	Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	4	10	9	4	3	98	3,26
		Mengelola diri	7	9	8	3	3	114	3,47
		Memotivasi diri	3	6	8	8	5	84	2,80
		Empati	3	5	8	6	8	76	2,53
		Menjaga relasi	8	13	3	6	0	113	3,76
Jumlah							485	15,82	
Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional								3,16	

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
4.	Budaya Organisasi	Inisiatif individu	0	6	14	7	3	83	2,76
		Integrasi	3	17	7	3	0	110	3,66
		Kontrol	0	14	11	5	0	99	3,30
		Identitas	0	16	13	1	0	105	3,50
		Toleransi terhadap konflik	0	9	19	2	0	87	3,23
Jumlah							494	16,45	
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,29	
5.	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	8	17	5	0	0	122	4,06
		Kebutuhan akan afiliasi	3	21	7	0	0	120	4,00
		Kebutuhan akan kekuasaan	6	24	0	0	0	125	3,75
Jumlah							367	11,81	
Skor Rata-Rata Motivasi								3,93	
Rata-rata skor = jumlah skor : Jumlah Responden (30)									
Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 (lima) variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional mendapatkan jumlah yang kurang baik yakni 3,16 dan skor rata-rata variabel budaya organisasi mendapatkan jumlah yang kurang baik yakni 3,29.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan

orang lain secara positif. Kemampuan untuk merasakan emosi dengan baik, menerima dan adanya pengetahuan emosional sehingga dapat mengakibatkan perkembangan emosi dan intelektualnya. Tingkat kecerdasan emosional seseorang dibentuk dari dimensi kesadaran diri, mengelola diri, memotivasi diri, empat dan menjaga relasi.

Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mendukung penelitian dari kuesioner pada tabel 1.7 maka dilakukan pra survei lanjutan mengenai dua variabel tersebut. Berikut ini kuesioner pra-survei mengenai variabel kecerdasan emosional:

Tabel 1.8
Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kesadaran diri	4	10	9	4	3	98	3,26
2.	Mengelola diri	7	9	8	3	3	114	3,47
3.	Memotivasi diri	3	6	8	8	5	84	2,80
4.	Empati	3	5	8	6	8	76	2,53
5.	Menjaga relasi	8	13	3	6	0	113	3,76
Jumlah							485	15,82
Jumlah skor rata rata variabel kecerdasan emosional								3,16

Sumber: Hasil oleh data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 diketahui bahwa jumlah rata-rata variabel kecerdasan emosional secara umum di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” sebesar 3,16 hal tersebut dapat dikatakan rendah dibandingkan variabel lainnya. Dengan begitu hasil skor rata-rata variabel menunjukkan bahwa karyawan belum bisa bekerja secara

optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penurunan variabel kecerdasan emosional, namun yang memiliki nilai rata-rata ter-rendah adalah dimensi empati yakni 2,53 berdasarkan hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih bnyak karyawan yang kurang mampu untuk membayangkan atau imajinasi perasaan saat bekerja sehingga faktor tersebut akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan tidak bisa bersikap *professional* saat bekerja. Hasil penyebaran kuesioner pra-survei menyatakan masih terdapat jumlah skor rata-rata yang rendah pada kecerdasan emosional masalah dengan variabel kecerdasan emosional ini pun diperkuat dengan hasil observasi dan mewawancarai salah satu karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” mengatakan bahwa:

1. Masih banyak karyawan yang belum professional dalam melakukan pekerjaanya, karena terlalu sering membawa masalah pribadi kedalam ruang lingkup pekerjaan.
2. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaanya, terkadang karyawan bekerja hanya saat atasan memberikan perintah setelah itu selesai mereka diam tidak ada pekerjaan yang dikerjakan lagi.
3. Karyawan kurang memiliki rasa empati pada sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei dan wawancara yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa jika masalah ini tidak di tangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah yang semakin kompleks sehingga akan menimbulkan masalah baru. Berdasarkan data yang telah didapatkan karyawan merasa tidak

memiliki ikatan yang kuat satu dengan yang lain, sehingga mereka bekerja masing-masing. Hal ini penting bagi karyawan memiliki kemampuan dalam mengelolah emosi dirinya sendiri maupun orang lain sehingga akan tercipta kerjasama yang baik di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Komponen selanjutnya yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kemampuan untuk suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Budaya organisasi akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk melihat kondisi awal proses budaya organisasi di Kantor imigrasi Kepulauan Riau. Selanjutnya mengadakan kuesioner pra-survei mengenai budaya organisasi di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”, berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel budaya organisasi:

Tabel 1.9
Variabel Budaya Organisasi karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Inisiatif individu	0	6	14	7	3	83	2,76
2.	Integrasi	3	17	7	3	0	110	3,66
3.	Kontrol	0	14	11	5	0	99	3,30
4.	Identitas	0	16	13	1	0	105	3,50
5.	Toleransi terhadap konflik	0	9	19	2	0	97	3,23
Jumlah							494	16,45
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,29

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui jumlah dari data rata-rata variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,29 artinya masih tergolong rendah setelah variabel kecerdasan emosional dan dari hasil pra-survei menunjukkan bahwa dimensi yang mempunyai nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi inisiatif individu dengan jumlah skor rata-rata 2,76 artinya budaya organisasi ini masih rendah karena hal tersebut menandakan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan yang cukup dalam memaknai budaya organisasi yaitu dengan memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal untuk dimaknai dan dinilai dengan pandangan positif.

Masalah dengan variabel budaya organisasi ini pun diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah satu karyawan di bagian kepegawaian pada kantor Imigrasi Kepulauan Riau membenarkan bahwa kebanyakan dari karyawan apabila mendapati suatu kejadian atau sebuah permasalahan dalam kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Karyawan selalu menjadikan dirinya kurang semangat menjalankan pekerjaan bahkan selalu ditegur agar fokus menyelesaikan tugasnya.

Akibat teguran yang di berikan pentingnya bagi seorang karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional dan budaya organisasi yang baik, hal ini berguna untuk mendorong karyawan memiliki kemampuan mengolah emosi serta memiliki kemampuan dalam menafsirkan setiap sisi dari kejadian yang menyimpannya agar suasana kerja yang diperoleh optimal. Suasana kerja yang optimal dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan terstruktur, sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra-survei dan latar belakang yang telah dipaparkan maka penting untuk dilakukan penelitian pada salah satu instansi bidang Kementerian Hukum dan HAM dengan judul ***PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”)***.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Adapun identifikasi masalah dan rumusan masalah pada Kantor Imigrasi Kepulauan Riau sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun indentifikasi masalah dan rumusan masalah pada Kantor Imigrasi Kepulauan Riau sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional
 - a. Karyawan kurang mampu dalam mengola emosi sendiri.
 - b. Karyawan kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c. Karyawan kurang memlikiki empati kepata sesama rekan kerja.
2. Budaya Organisasi
 - a. Karyawan kurang inisiatif antar sesama rekan kerja.
 - b. Karyawan kurang pemahaman mengenai budaya organisasi dalam lingkungan kerja.
 - c. Karyawan kurang mengontrol diri untuk melakukan penyusaian dengan yang telah ditetapkan dilingkungan kerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Karyawan kurang mampu dalam memenuhi standar kualitas kerja.
- c. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.
2. Bagaimana budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.
3. Bagaimana kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau baik secara simultan dan persial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasi apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, adapun tujuan dalam penelitian ini akan dicapai diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi kecerdasan emosional di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.

2. Kondisi budaya organisasi di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.
3. Kondisi kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.
4. Besaran pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan dibawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kemampuan teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi kepulauan Riau.
 - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
 - c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi
- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengenai masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan untuk lebih baik meningkatkan pencapaian tujuan instansi.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.
3. Bagi pihak lainnya yang berkepentingan
- a. Memberi tambahan informasi mengenai kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kajian Pustaka ini menjelaskan teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang dikemukakan oleh para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to-manage* yang artinya mengatur. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen menurut para ahli:

- a. Menurut George R. Terry (2017:3) mengatakan bahwa *management is a distinct process consisting of several actions, namely planning, organizing, actuating, and controlling. This is done to determine and achieve targets by utilizing human resources with other resources*. Definisi tersebut memiliki arti bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Hal ini dilakukan untuk menentukan dan mencapai target dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya”.
- b. Menurut Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

- c. Menurut Robbins (2016:4) menyatakan bahwa *management is what managers put forward regarding the process of coordinating activities so that the work is completed effectively and efficiently with and through other people*. Yang artinya manajemen adalah yang dikemukakan oleh manajer terkait proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain.
- d. Menurut Garry Dessler (2020:3) *Managing To perform five basic functions: planning, organizing, staffing, leading, and controlling*. Definisi tersebut memiliki arti Mengelola untuk melakukan lima fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin, dan mengendalikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dengan pemanfaatan sumber daya manuaisa pun juga sumber-sumber lainnya yang ada di dalam instansi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling. Fungsi manajemen menurut para ahli sebenarnya memiliki kesamaan namun, terdapat perbedaan istilah didalamnya diantaranya yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menurut George R. Terry (2016:56) menyatakan ada 4 fungsi utama dari sebuah manajemen diantaranya *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*,

(perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan). Fungsi ini dijelaskan oleh George R. Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum.

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerja atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana atau tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2016:6) fungsi manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) yaitu fungsi manajemen yang memikirkan apa yang akan dilakukan menggunakan sumber daya yang tersedia. Penentuan tujuan, penetapan strategi dan merumuskan rencana-rencana untuk mengkoordinasi kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi manajemen yang mengatur pembagian tugas suatu kegiatan dengan mengalokasikan sumber daya yang ada.
3. Pengarahan (*Leading*) adalah suatu Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai perencanaan manajerial dan usaha.
4. Pengendalian (*controlling*) suatu upaya untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Dilakukan dengan memonitor pelaksanaan kegiatan untuk memastikan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Garry Dessler (2020:3) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi ini mewakili prosesnya manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan. Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan prakiraan.
2. Pengorganisasian. Memberi setiap bawahan tugas tertentu; mendirikan departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kepegawaian. Menentukan jenis orang yang harus dipekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; menetapkan standar kinerja; kompensasi karyawan; mengevaluasi kinerja; karyawan konseling; melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Memimpin. Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; menjaga moral; memotivasi bawahan.
5. Mengontrol. Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi; memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan ini standar; mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat memahami bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapailah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Unsur-unsur ini kita sebut sebagai unsur manajemen. Peranan unsur-unsur ini terutama terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana bila salah satu di antaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut penjelasan menurut George R. Terry (2021:8):

1. Manusia (*Men*)

Manusia disini merujuk pada sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumberdaya manusia ini sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam manajemen, unsur manusia ini adalah unsur yang paling menentukan keberhasilan organisasi dan dia berbeda dengan unsur-unsur lain. Ia memiliki peranan, pikiran, harapan, dan gagasan.

2. Material (*Material*)

Material termasuk unsur manajemen, karena dianggap penting dalam proses produksi. Material ini merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi kelangsungan proses produksi sangat tergantung dengan ketersediaan bahan.

3. Mesin (*Machines*)

Dalam bidang industri, penggunaan mesin dalam proses produksi adalah sesuatu yang mutlak. Penggunaan mesin dilakukan untuk memperoleh efisiensi kerja sehingga memberikan keuntungan berlipat ganda.

4. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan pelajaran agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien.

5. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat ukur dan alat pengukuran nilai. Hampir semua tindakan dalam proses manajerial membutuhkan dukungan uang, dan bahkan hasil kegiatan yang di capai juga diukur dengan seberapa besar jumlah uang yang di dapat oleh organisasi. Dalam proses tindakan fungsi manajemen, diperlukan

pembiayaan, yaitu biaya tetap dan biaya variabel. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berkorelasi dengan jumlah uang yang harus disiapkan untuk membangun gaji tenaga kerja, biaya energi dan sebagainya.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang sangat penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya massal dapat terjual dengan sukses.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:8) terdapat 6M unsur-unsur manajemen sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*) dalam kegiatan manajemen faktor manusia adalah yang paling menentukan, sebab manusia membuat tujuan serta yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Keuangan (*Money*) merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.
3. Metode (*Method*) yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha untuk mencapai tujuan.
4. Mesin (*Machines*) mesin dan peralatan yang berperan sangat besar dalam penciptaan keunggulan bersaing sebuah perusahaan.

5. Material (*Material*) bahan baku suatu industri merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan nilai suatu produk yang dapat ditawarkan oleh perusahaan kepada konsumen.
6. Pasar (*Market*) pasar terbentuk akibat adanya interaksi antara penawaran dan permintaan produk. Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh diterima atau tidak diterimanya produk yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen dalam pasar.

Menurut Robbins (2017:3) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (tools). Tools tersebut dikenal dengan 6M yaitu:

1. Manusia (*Man*) berarti sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Manusia menjadi faktor yang sangat menentukan dalam manajemen. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.
2. Keuangan (*Money*) merupakan salah satu unsur yang berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
3. Metode (*Method*) adalah suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer.
4. Material (*Material*) terdiri atas bahan mentah (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau manteri-materi sebagai salah satu sarana.

5. Mesin (*Machine*) digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
6. Pasar (*Market*) tempat dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Penguasaan pasar merupakan faktor menentukan dalam perusahaan.

Unsur-unsur manajemen di atas maka dapat disimpulkan bahwa manusia, uang, mesin, metode, material dan pasar merupakan saling berhubungan atau tidak bisa berdiri sendiri sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang diharapkan secara terpadu terhadap pembinaan dan pengembangan kekuatan atau daya guna manusia, sehingga memberikan manfaat positif bagi manusia yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian sumber daya manusia menurut para ahli:

- a. Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.
- b. Menurut Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa:
“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di

dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya”.

- c. Menurut Cushway yang dialih bahasakan oleh Priyono (2017:27) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “*part of the process that helps the organization achieve its objectives*” yang diterjemah sebagai “bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuan”.
- d. Menurut Garry Dessler (2020:3) mendefinisikan manajemen sumber daaya manusia sebagai berikut: *Human resource management (HRM) the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*. Definisi tersebut memiliki arti manajemen sumber daya manusia (SDM) Proses memperoleh, melatih, penilaian, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan mereka hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.
- e. Menurut George Bohlander (2017:3) menyatakan bahwa *human resources management (HRM) the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives*. Definisi tersebut memiliki arti manajemen sumber daya manusia (SDM) Proses pengurusan bakat manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan yang dipaparkan diatas maka dapat disimpulakn bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan terhadap organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan suatu organisasi tetap juga memperhatikan kebutuhan para karyawan, pemilik instansi dan masyarakat luas yang terlibat demi pencapaian aktivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) adalah sebagai berikut:

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian instansi pemerintahan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi pemerintahan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan instansi pemerintahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi Operasional:

1. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah,

2. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan.

4. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi/instansi pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan instansi pemerintah, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Analisis jabatan
- c. Penarikan pegawai
- d. Penempatan kerja
- e. Orientasi kerja (*job orientation*)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- a. Pendidikan dan penelitian (*training and development*)

- b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
- a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. *Integrasi* mencakup:
- a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
- Pemberhentian karyawan

Sedangkan menurut Priyono (2017:27) terdapat 5 (lima) macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau instansi.

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau bisa di sebut EQ merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya yang tetap berada pada hal-hal yang lebih positif. Berikut ini merupakan pengertian kecerdasan emosional menurut para ahli diantaranya:

- a. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Goleman, 2018).
- b. Menurut Indah Yuni Astuti (2021:13)
“kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.”
- c. Sedangkan menurut (Agustian, 2017). Kecerdasan emosional menjelaskan bahwa banyak orang disekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkira dalam dunia pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan diri sendiri maupun orang lain dalam mengelola emosi secara bijak.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Menurut Goleman (2015:267) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi.

Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan Non Keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional di antaranya adalah lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga. Kedua memiliki pengaruhnya tersendiri terhadap kecerdasan emosional seseorang secara individu.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:16) kecerdasan emosional memiliki lima dimensi dan beberapa indikator. Adapun dimensi dan indikator tersebut antara lain:

1. *Self awareness* (kesadaran diri) yaitu kemampuan seseorang mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan. Bagi diri sendiri hal ini akan memiliki tolok ukur yang realitis dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat. Tanpa harus melanggar norma dan etika yang ada. Indikatornya yaitu:
 - a. Kemampuan memahami kelebihan yang ada pada diri sendiri.
 - b. Kemampuan memahami kekurangan yang ada pada diri sendiri

2. *Self management* (mengelola diri) adalah kemampuan mengenai emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi dan yang utama adalah memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Adapun indikator yang berkaitan dalam dimensi ini yaitu:
 - a. Kemampuan menghibur diri sendiri.
 - b. Kemampuan melepas kecemasan dan kemurungan.
3. *Motivation* (mengatasi diri) yaitu kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai kemajuan yang lebih baik serta kemampuan mengambil inisiatif, bertindak efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan menghindari frustrasi.
 - a. Kemampuan mengambil inisiatif.
 - b. Kemampuan bertindak efektif
4. *Empati (social awareness)* adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dan mampu memahami perspektif serta menimbulkan hubungan saling percaya, menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu. Indikator yang terkait yaitu:
 - a. Kemampuan memahami orang lain.
 - b. Kemampuan mengelola orang lain.
5. *Relationship management* (menjaga relasi) merupakan kemampuan mengenai emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan mampu menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan oranglain, bisa memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dengan tim. Adapun indikator yang terkait yaitu:
 - a. Kemampuan menjaga hubungan sosial dalam bekerja.

- b. Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Kemampuan memimpin dalam bermusyawarah dengan sesama karyawan.
- d. Kemampuan menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai dimensi serta indikatornya dalam kecerdasan emosional di antaranya adalah *self awareness*, *self management*, *motivasi*, empati dan *relationship management*.

2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara pikir yang dipertemukan oleh anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya. Berikut pengertian budaya organisasi berdasarkan para ahli:

- a. Menurut Umar (2017:207) budaya organisasi sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirian yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma.
- b. Menurut Robbins & Coulter (2015:51) mengemukakan bahwa *organization culture is the values, principles, traditions and attitudes that influence the behavior of members in the organization*. Yang artinya yaitu budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi perilaku anggota dalam organisasi.
- c. Menurut Robbins yang diahli bahasakan oleh Sembiring (2016:41) memberikan pengertian budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama

yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi.

2.1.4.1 Fungsi Budaya Organisasi

Pendapat fungsi budaya organisasi dijelaskan oleh Robbins (2017:65) yang menguraikan lima fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berperan penting sebagai penentu batas-batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan antara sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memfasilitasi lahirnya sebuah komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Kultur meningkatkan stabilitas sistem sosial, karena dapat menjadi perekat sosial yang membantu sistem sosial, karena dapat menjadi perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan sebuah standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan anggota organisasi.
5. Budaya organisasi bisa bertindak sebagai mekanisme *sense making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi budaya menciptakan perbedaan antara sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umar (2017:207) menyebutkan ada 5 dimensi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual

Sejauhmana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap karyawan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

- a. Kebebasan menggunakan pendapat.
- b. Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan.

2. Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- a. Kordinasi antara unit organisasi.
- b. Memberikan dorongan antara unit organisasi.

3. Kontrol

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mangawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

- a. Sistem pengawasan dalam instansi.
- b. Ketegasan peraturan dalam instansi.

4. Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dalam organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

- a. Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya.
- b. Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi.

5. Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

- a. Penyelesaian konflik yang ada di kantor.
- b. Kebebasan menyampaikan kritik.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator budaya organisasi terdiri dari 5 dimensi dan beberapa indikator yang mana setiap karyawan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

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

- a. Menurut Mangkunegara (2017:9) yaitu:

“Mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikannya”.
- b. Menurut Hasibuan (2017:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- c. Menurut George Bohlander (2017:284) *Performance management is the process of creating a work environment in which people can perform to the best of their abilities in order to meet a company's goals. It is an entire work system that emanates from a company's goals.* Definisi tersebut memiliki arti manajemen kinerja adalah proses menciptakan lingkungan kerja di mana orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk memenuhi perusahaan sasaran. Ini adalah keseluruhan sistem kerja yang berasal dari tujuan perusahaan.
- d. Menurut Garry Dessler (2020:87) *Employee engagement is important because it drives performance and productivity.* Definisi tersebut memiliki arti keterlibatan karyawan penting karena mendorong kinerja dan produktivitas.
- e. Sedangkan menurut Robbins (2017:17) *Employee involvement means different things to different organizations and people, but for today's workers to be successful, a few necessary employee involvement concepts appear to be accepted. These are delegation, participative management, work teams, goal setting, and empowering of employees.* Definisi tersebut memiliki arti

Keterlibatan karyawan memiliki arti yang berbeda bagi organisasi dan orang yang berbeda, tetapi agar pekerja masa kini berhasil, beberapa konsep keterlibatan karyawan diperlukan tampaknya diterima. Ini adalah delegasi, manajemen partisipatif, tim kerja, penetapan tujuan, dan pemberdayaan karyawan.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari karyawan baik secara kualitas maupun kualitas dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi memalalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Rivai yang (2017:78) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Meninjau ulang kinerja masa lalu.
2. Memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan “nilai” suatu pekerjaan.
3. Memeriksa kemampuan organisasi.
4. Memeriksa kemampuan individu karyawan.
5. Menyusun target masa depan.
6. Melihat prestasi seseorang secara realistis.
7. Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku secara umum.

8. Memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji sepadan dengan apa yang berlaku secara umum.
9. Memungkinkan manajemen mengatur dan mengawasi biaya yang dikeluarkan oleh instansi secara lebih akurat.
10. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat pekerja apabila ada atau langsung dengan karyawan.
11. Memberikan kerangka berpikir dalam melakukan peninjauan secara berkala terhadap sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Anderson yang dialihbahasakan oleh Ida Ayu (2021:61) Melihat tujuan penilaian kinerja karyawan mempunyai dua fungsi yaitu fungsi evaluasi dan fungsi pengembangan.

- a. Fungsi evaluasi

Aktivitas penilaian kinerja digunakan untuk melihat prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Dalam evaluasi ini dapat dibandingkan antara individu, antar tugas, situasi dan lain-lainnya. Data hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan promosi, *transfer* dan kenaikan gaji.

- b. Fungsi pengembangan

Fungsi penilaian kinerja sebagai fungsi pengembangan lebih luas daripada sekedar fungsi evaluasi. Sebagai fungsi pengembangan, penilaian kinerja memutuskan diri pada pengembangan kinerja karyawan dengan cara mengidentifikasi wilayah yang harus dikembangkan dan menetapkan target.

Sedangkan penilaian kinerja karyawan menurut Werther dan Davis yang dalihbasakan oleh Ida Ayu (2021:62) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai, yaitu:

- a. *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation adjustment*, yaitu membantu para pengambilan keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Plancement decision*, yaitu untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi.
- d. *Training and development needs*, yaitu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer planning and development*, yaitu memandu untuk menentukan jenis karis dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing process deficiencies*, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Information inaccuracies and job-design errors*, yaitu untuk membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal employment opportunity*, yaitu untuk menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

- i. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- j. *Feedback*, yaitu untuk memberikan umpan balik bagi pihak manajemen sumber daya manusia maupun bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan digunakan untuk melihat prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan.

2.1.5.2 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh instansi jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut Rivai (2017:10) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaiki prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan pemurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan.
- d. Kinerja pegawai.
- e. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- f. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh instansi mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat penelitian kinerja karyawan memiliki karyawan yang kinerjanya baik dalam persentas ialaupun keputusan penetapannya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

A. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

B. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

C. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job Design*

Menurut Nitisemito yang dialibahasakan oleh Wahyunita Sitanjak., dkk (2021:5), terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan;
2. Penempatan kerja yang tepat;
3. Pelatihan dan promosi;
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya);
5. Hubungan dengan rekan kerja;
6. Hubungan dengan pemimpin.

Selanjutnya, menurut Mangkuprawira yang dialibahsakan oleh Wahyunita Sitanjak., dkk (2021:5) mengungkapkan, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan;
2. Dorongan;
3. Kemampuan; kebutuhan dan sifat;
4. Persepsi terhadap tugas;
5. Imbalan internal dan eksternal;
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Bedasarkan beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut

hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur. Menurut Robbins (2016) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada 5 dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan ketrampilan dan kemampuan karyawan.
 - a. Kerapihan dalam melaksanakan tugas.
 - b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan, misalnya:
 - a. Volume keluarannya.
 - b. Kontribusi.
3. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, misalnya: volume
 - a. Ketepatan waktu.
 - b. Tingkat absensi karyawan.
4. Kerjasama, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan kerjanya, seperti:

- a. Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja.
 - b. Menjalani kerja sama dengan rekan kerja.
5. Inisiatif, bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu, seperti:
- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
 - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

Bedasarkan beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan terdapat kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama dan inisiatif.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis mencoba mengumpulkan beberapa jurnal penelitian dari internet sebagai referensi dan bahan kajian untuk melakukan penelitian, penulis mengacu kepada penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan dan persamaan serta seberapa besar pengaruh variabel terhadap satu sama lainnya dan membandingkan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis untuk dapat memperoleh hasil penelitian yang searah dengan penelitian lainnya. Serta diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan hasil penelitian ini. Berikut ini beberapa jurnal penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Usman, F. (2019).</p> <p>Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening.</p> <p>Sumber: Jurnal Ekonomi, Manajemen Akutansi (Vol. 21, No. 2, pp. 132-142). (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosi (<i>variabel independent</i>). 2. Budaya organisasi (<i>variabel independent</i>) 3. Kinerja (<i>variabel dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan (<i>variabel intervening</i>) 2. Populasi dan sampel dilakukan pada universitas trunajaya bontang
2.	<p>Lorenzo A. G. Mamangkey, Bernhard Tewel, (2018).</p> <p>Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank bri manado.</p> <p>Sumber: <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>, 6(4).</p>	<p>Hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (<i>variabel independent</i>). 2. Kinerja (<i>variabel dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kecerdasan intelektual 2. kecerdasan sosial 3. populasi dan sampel pada karyawan kantor wilayah bank bri Manado.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Simanjuntak et al., (2019)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar.</p> <p>Sumber: <i>Maker: Jurnal Manajemen</i>, 5(2), 1-12. (2019)</p>	<p>Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Simalungun (GKPS) Pematangsiantar memperoleh kategori jawaban baik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan spiritual (variabel <i>idependent</i>). 2. Populasi dan semple pada kinerja kantor pusat Gereja kristen protestan simalungun (Gkps) Pematangsiantar.
4.	<p>Zulkarnain et al., (2018).</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.</p> <p>Sumber: <i>Jurnal Mirai Management</i> Vol. 3 No.1 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku kepemimpinan 2. Populasi dan semple pada karyawan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.
5.	<p>Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019).</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.</p> <p>Sumber: <i>Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi</i></p>	<p>Hasil dari penelitian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sample pada karyawan Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>dan Bisnis, 3(2), 11-20.</i>			
6.	<p>Lorenso A. G. Mamangkey, Bernhard Tewel, (2018).</p> <p>Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.</p> <p>Sumber: Jurnal EMBA, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6, No 4 (2018)</p>	<p>Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>) 2. Kecerdasan sosial (variabel <i>independent</i>) 3. Populasi dan sample pada karyawan Kantor wilayah bank BRI Manado.
7.	<p>Wijaya et al., (2022).</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Aek Kuo.</p> <p>Sumber: <i>Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4(3), 1647-1652.</i></p>	<p>Hasil analisis yang telah dibahas pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sampel pada kinerja di kantor camat Aek Kuo.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Novita, L (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Provinsi Sulawesi Selatan.</p> <p>Sumber: <i>Journal of Economics, Management and Accounting</i>, 15(12), 1-9.</p>	<p>Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sampel pada kinerja kantor dinas sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
9.	<p>Fikriyadi & Iba, (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Pidie Jaya</p> <p>Sumber: Jurnal Kansaan Vol 11 No 22 (2022)</p>	<p>Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Kinerja (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sampel pada pegawai Badan Norkatika Nasional (BNN) Kabupaten Pidie Jaya.
10.	<p>Widodo, (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan kota Binjai.</p> <p>Sumber: <i>Jumant</i>, 11(1), 279-295</p>	<p>Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja (variabel <i>independent</i>) 2. Populasi dan sampel pada karyawan dinas kebersihan kota Binjai.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	<p>Cahya Febrina et al., (2021).</p> <p><i>“The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia”</i>.</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Empiris dari Indonesia.</p> <p>Source: <i>The Journal of Asian Finance, Economics and Business, Volume 8 Issue 11(2021)</i></p>	<p><i>“Organizational culture and emotional intelligence has a significant effect on job satisfaction”</i>.</p> <p>Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Budaya organisasi (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sampel pada karyawan <i>An Empirical Study from Indonesia</i>.
12.	<p>Edward, Y. R., & Purba, K. (2020).</p> <p><i>The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana”</i>.</p> <p>Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel</p>	<p><i>“Emotional intelligence and work environment have a positive and significant effect on performance”</i>.</p> <p>Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kinerja (variabel dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja (variabel dependent) 2. Komitmen organisasi (variabel intervening). 3. Populasi dan sampel pada karyawan PT Berkat Bima Sentana.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Intervening di PT Berkat Bima Sentana.</p> <p><i>Source: Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol, 3(3), 1552-1563. (2020)</i></p>			
13.	<p>Kuswati, Y. (2020).</p> <p><i>“The influence of organizational culture on employee performance”.</i></p> <p>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Source: (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, Vol 3 No 1(2020)</i></p>	<p><i>“Organizational culture has positive and significant influence on employee performance”.</i></p> <p>Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Budaya organisasi (variabel independent).</p> <p>2. Kinerja (variabel dependent)</p>	<p>1. Populasi dan sampel pada pegawai kantor PDAM di Kabupaten Majalengka.</p>
14.	<p>Mahendra et al., (2022).</p> <p><i>“Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance”.</i></p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><i>Source: Jurnal Mantik Vol. 6 No. 1(2022)</i></p>	<p><i>“Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance”.</i></p> <p>Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Budaya organisasi (variabel independent).</p> <p>2. Kinerja (variabel dependent)</p>	<p>1. Lingkungan kerja (variabel independent)</p> <p>2. Populasi dan sampel pada kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan</p>
15.	<p>Srinivas & Neerupa, (2019).</p>	<p><i>“The results of Emotional Intelligence can</i></p>	<p>1. Kecerdasan emosional</p>	<p>1. Populasi dan sampel pada</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>“Effect Of Emotional Intelligence On Employee Performance”</i>.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Souce: Isbr Management Journal Issn (Online)-2456-9062, 4(1). (2019)</i></p>	<p><i>be concluded that there is an influence of Emotional Intelligence on Employees”</i>.</p> <p>Hasil Kecerdasan Emosional dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan.</p>	<p>(variabel independent)</p> <p>2. Kinerja (variabel dependent)</p>	<p>kinerja karyawan Mysore University</p>
16.	<p>Limiyanty & Robin, (2022).</p> <p><i>“Effect of Emotional Intelligence and Work Competence on Employee Performance”</i>.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Source: Jurnal Mantik, 5(4), 2385-2391. (2022)</i></p>	<p><i>“The results of the partial test calculation show that emotional intelligence and work competence partially positive and significant effect on performance”</i>.</p> <p>Hasil perhitungan tes parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.</p>	<p>1. Kecerdasan emosional (variabel independent)</p> <p>2. Kinerja (variabel dependent)</p>	<p>1. Kopetensi Kerja (variabel independent)</p> <p>2. Populasi dan sempel pada kinerja karyawan PT. Universal Indofood Products Medan</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	<p>Diansyah & Putri, (2022).</p> <p><i>“The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Moderated Organizational Commitment”</i>.</p> <p>Pengaruh Transformasional Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Moderasi Komitmen Organisasi.</p> <p>Source: <i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)</i>, 5(3), 19439-19446. (2022)</p>	<p><i>“Shows that organizational culture has an effect positive and significant effect on employee performance”</i>.</p> <p>Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel independent) 2. Kinerja (variabel dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Transformasional (variabel independent) 2. Populasi dan sampel pada seluruh kinerja karyawan AS.
18.	<p>Yanti & Agustian, (2022).</p> <p><i>“Effect of Organizational Culture and Competence on Employee Performance at PT Banjar Sari Pribumi Lahat”</i>.</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Banjar Sari Pribumi Lahat.</p>	<p><i>“Organizational Culture on Employee Performance of PT Banjarsari Indigenous there is a significant influence between the variables Organizational Culture on Employee Performance”</i>.</p> <p>Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Banjarsari Indigenous</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel independent) 2. Kinerja (variabel dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kopetensi (Variabel independent) 2. Populasi dan sampel pada karyawan PT. Banjar Sari Pribumi Lahat.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Source: Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 5(3). (2022)</i></p>	<p>ada pengaruh yang signifikan antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</p>		
19.	<p>Arviansyah et al., (2022).</p> <p><i>“Analysis Of The Effect Of Role Of Stress, Organizational Culture And Emotional Quotient On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Royal Prima Medan Rsu”.</i></p> <p>Analisis Pengaruh Peran Stres, Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Royal Prima Medan Rsu.</p> <p><i>Source: International Journal of Science, Technology & Management, 3(5), 1445-1452.</i></p>	<p><i>“Organizational culture has a significant effect on employee performance at RSU Royal Prima Medan. Emotional Intelligence has a significant effect on employee performance at RSU Royal Prima Medan”.</i></p> <p>Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Royal Prima Medan. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU Royal Prima Medan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Budaya organisasi (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres (variabel independent). 2. Kepuasan kerja (variabel Intervening). 3. Populasi dan sampel pada karyawan Royal Prima Medan Rsu.
20.	<p>Winarsih & Hidayat, (2022).</p> <p><i>“The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance”.</i></p>	<p><i>“There is a positive and significant influence of organizational culture on performance Employee”.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi (variabel independent). 2. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (variabel independent). 2. Poulasi dan sampel terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Source: <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> , 6(1). (2022)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan.		

Sumber: Kutipan Jurnal Penelitian dan Olah Data (2022)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.2 dapat dikatakan bahwa adanya persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek peneliti, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Namun terdapat beberapa perbedaan diantaranya tempat penelitian yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”. Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara persial maupun simultan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengenalan dan pengendalian diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kecerdasan emosi serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang karyawan harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik dihadapan dengan orang lain maupun mengadapi dirinya sendiri.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fakriyadi dan Zainuddin Iba (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emnosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Pidie Jaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 17,65%. Selain itu di dukung dengan penelitian Limiyanty & Robin, (2022) yang berjudul “*Effect of Emotional Intelligence and Work Competence on Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

“The results of partial test calculations show that emotional intelligence has a positive and significant partial effect on performance.”. Yang artinya hasil perhitungan tes parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma. Budaya organisasi sering diartikan juga sebagai nilai dan simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi oleh para anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, S. (2019) hasil penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan kota Binjai. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sig $0,008 < 0,05$. Pada dinas kebersihan kota Binjai. Selain itu didukung penelitian yang dilakukan oleh

Mahendra et al., (2022) "*Organisational culture has a significant impact on organisational performance in the long term*" yang berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh University Minnesota (2017:15) "*organizational culture is an effective control mechanism for dictating employee behavior*" yang berarti budaya organisasi adalah mekanisme kontrol yang efektif untuk mendikte perilaku karyawan.

2.3.3 Pengaruh kinerja karyawan terhadap Kantor Imigrasi Kepulauan Riau

Kecerdasan emosional dan budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam melakukan berbagai pengetahuan satu sama lain antara karyawan. Begitupun juga dengan karyawan tanpa adanya kecerdasan emosional yang dapat mendorong karyawan mengatur, mengendalikan dirinya agar dapat berjalan dengan baik dan budaya organisasi yang bisa mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, bertukar pengetahuan, serta saling percaya antar karyawan.

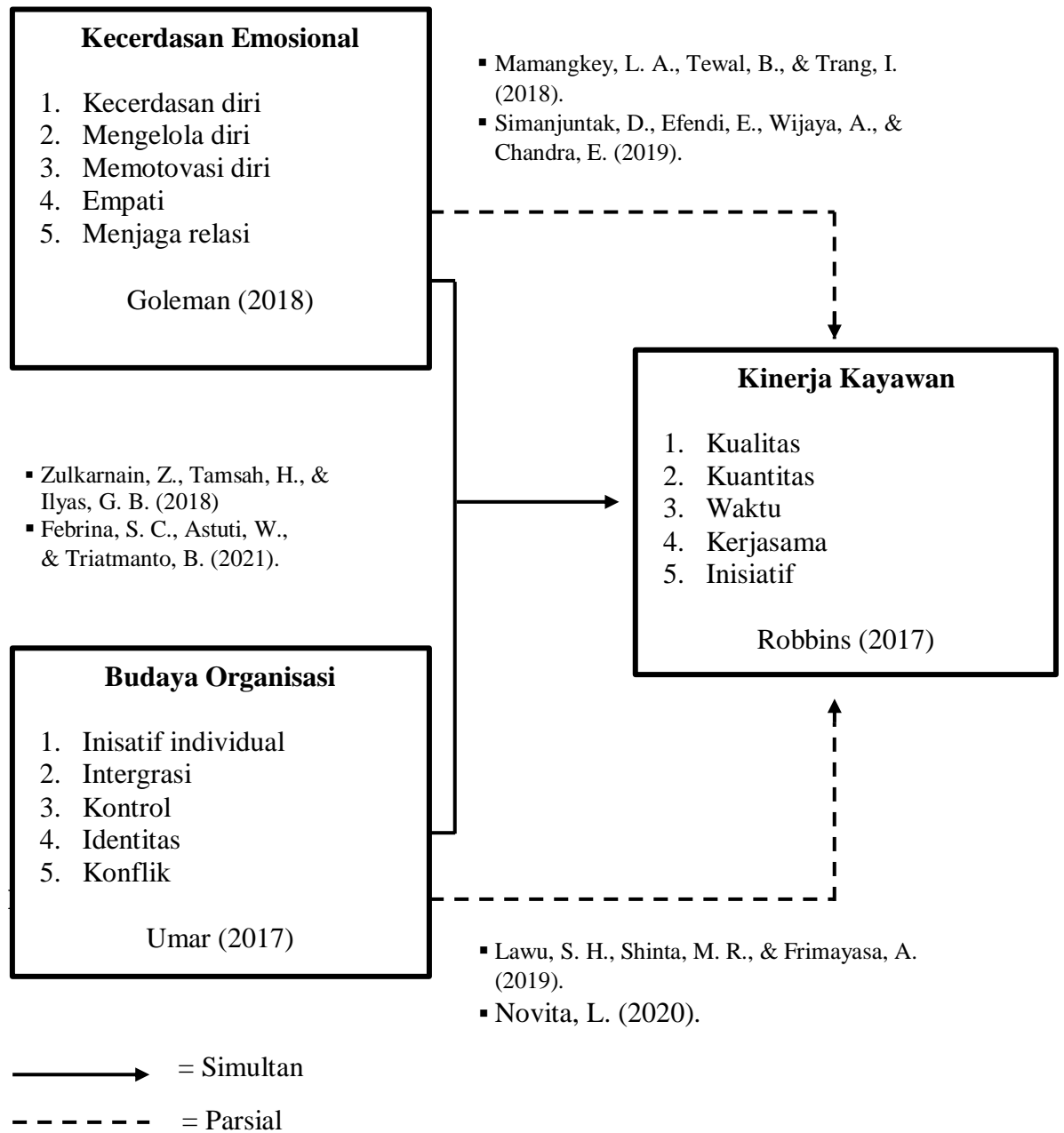
Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulkarnain, Z., Tamsah, H., Ilyas, G.B. (2018) hasil penelitian yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng menunjukkan kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan/bersama-sama menunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 119,044 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas kecerdasan emosional dan budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu di dukung penelitian yang dilakukan oleh Cahya Febrina et al., (2021) yang berjudul *“The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia”*. (Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Empiris dari Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *“Organizational culture and emotional intelligence has a significant effect on job satisfaction”*. Yang diartikan Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional dan budaya organisasi merupakan hal yang saling mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah dalam berbagai pengetahuan yang dimiliki sedangkan budaya organisasi yang tinggi dibantu oleh kecerdasan emosional tersebut.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas yang menjadi teori penghubung, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Mengacu kepada peneliti terdahulu tersebut dapat menguatkan penelitian ini mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban-jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:96). Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode penelitian yang digunakan

Menurut Sugiyono (2017:3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan software *Statistical Package for Social Science (SPSS) 2.4*.

3.1.1 Metode Penelitian Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) mengemukakan bahwa: “Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel

independent, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga mengenai kecerdasan emosional, budaya organisasi kinerja karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”.

3.1.2 Metode Penelitian Verifikatif

Metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa: “Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak”. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat, kelima, dan keenam yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dan parsial mengenai kecerdasan emosional dan budaya organisasi kinerja karyawan di “kantor Imigrasi Kepulauan Riau”.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, berikut pengertian variabel penelitian dan masing-masing variabel

didefinisikan dan dibuat operasional variabel berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”. Adapun menurut Sugiyono (2017:38) bahwa: “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terkait adalah sebagai berikut:

1. Variabel *independent* (bebas), adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel *independent* dinyatakan dalam bentuk matematika sebagai huruf “X” dimana kecerdasan emosional sebagai (X_1) dan budaya organisasi sebagai (X_2). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Kecerdasan emosional (X_1) menurut Goleman (2018) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial.”
 - b. Budaya organisasi (X_2) menurut Umar (2017:207) budaya organisasi sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan

falsafah dasar pendirian yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma.

2. Variabel *dependent* (terikat), adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel *independent*. Variabel *dependent* dinyatakan dalam bentuk matematika sebagai huruf “Y”. Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan. Pengertian dari kinerja karyawan (Y) menurut Robbins (2017:17) *Employee involvement means different things to different organizations and people, but for today’s workers to be successful, a few necessary employee involvement concepts appear to be accepted. These are delegation, participative management, work teams, goal setting, and empowering of employees.* Definisi tersebut memiliki arti Keterlibatan karyawan memiliki arti yang berbeda bagi organisasi dan orang yang berbeda, tetapi agar pekerja masa kini berhasil, beberapa konsep keterlibatan karyawan diperlukan tampaknya diterima. Ini adalah delegasi, manajemen partisipatif, tim kerja, penetapan tujuan, dan pemberdayaan karyawan.

3.2.1 Operasionalisas Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terbagi menjadi dua yaitu variabel *independent* kecerdasan emosional (X_1), budaya organisasi (X_2), dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y). Dari ketiga variabel tersebut baik variabel *independent* maupun variabel *dependent* masing-masing mempunyai indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi

variabel bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya, yang selanjutnya akan dijelaskan pada tabel 3.1.

adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel dan Dimensinya	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kecerdasan Emosional (X₁) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial. (Goleman, 2018).	1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	a. Kemampuan memahami kelebihan yang ada pada diri sendiri.	Tingkat kemampuan memahami kelebihan diri yang dimiliki.	Ordinal	1
		b. Kemampuan memahami kekurangan yang ada pada diri sendiri.	Tingkat kemampuan memahami kekurangan diri yang dimiliki.	Ordinal	2
	2. Mengelola diri (<i>Self Management</i>)	a. Kemampuan menghibur diri sendiri.	Tingkat kemampuan untuk menghibur diri sendiri.	Ordinal	3
		b. Kemampuan melepas kecemasan dan kemurungan.	Tingkat kemampuan melepas kecemasan dan kemurungan diri sendiri.	Ordinal	4
	3. Mengatasi diri (<i>Motivation</i>)	a. Kemampuan mengambil inisiatif.	Tingkat inisiatif dalam bekerja.	Ordinal	5
		b. Kemampuan bertindak efektif.	Tingkat efektifitas dalam bekerja.	Ordinal	6
	4. Empati (<i>sosial awareness</i>)	a. Kemampuan memahami orang lain	Tingkat kemampuan memahami perasaan dan emosi orang lain.	Ordinal	7
		b. Kemampuan mengelola orang lain.	Tingkat kemampuan mengolah	Ordinal	8

Variabel dan Dimensinya	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			emosi orang lain.		
	5. Menjaga relasi (<i>Relationship managemen</i>)	a. Kemampuan menjaga hubungan sosial dalam bekerja.	Tingkat Kemampuan dalam menjaga hubungan sosial yang baik dalam pekerjaan.	Ordinal	9
		b. Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan pekerjaan.	Tingkat kemampuan Karyawan berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan pekerjaan.	Ordinal	10
		c. Kemampuan memimpin dalam bermusyawrah dengan sesama karyawan.	Tingkat kemampuan memimpin dalam bermusyawarah dengan sesama karyawan.	Ordinal	11
		d. Kemampuan menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam pekerjaan.	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam pekerjaan.	Ordinal	12
Budaya Organisasi (X₂) Budaya organisasi sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirian yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma	1. Inisiatif individual	a. Kebebasan menggunakan pendapat.	Tingkat kebebasan dalam mengemukakan pendapat.	Ordinal	13
		b. Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan.	Tingkat kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja.	Ordinal	14
	2. Integrasi	a. Kordinasi antara unit organisasi	Tingkat kordinasi antara unit dan organisasi.	Ordinal	15
		b. Memberi dorongan	Tingkat memberikan	Ordinal	16

Variabel dan Dimensinya	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Umar (2017:207).		antara unit organisasi	dorongan antara unit organisasi.		
	3. Kontrol	a. Sistem pengawasan dalam instansi	Tingkat sistem pengawasan dalam instansi.	Ordinal	17
		b. Ketegasan peraturan dalam instansi	Tingkat ketegasan peraturan dalam instansi.	Ordinal	18
	4. Identitas	a. Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya	Tingkat kebanggaan mengenai nilai-nilai dalam organisasi.	Ordinal	19
		b. Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi	Tingkat pengetahuan mengenai nilai-nilai dalam organisasi.	Ordinal	20
	Kinerja Karyawan (Y) <i>Employee involvement means different things to different organizations and people, but for today's workers to be successful, a few necessary employee involvement concepts appear to be accepted. These are delegation, participative management, work teams, goal setting, and</i>	1. Kualitas (<i>Quality</i>)	a. Kerapihan dalam melaksanakan tugas.	Tingkat yang menunjukkan kerapihan dalam mengerjakan tugas	Ordinal
b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas.			Tingkat yang menunjukkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.	Ordinal	22
2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)		a. Volume keluarnya.	Tingkat volume keluarnya.	Ordinal	23
		b. Kontribusi.	Tingkat kontribusi terhadap hasil kerja.	Ordinal	24
3. Waktu (<i>Time</i>)		a. Ketepatan waktu.	Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan.	Ordinal	25
		b. Absensi karyawan.	Tingkat absensi karyawan.	Ordinal	26
4. Kerjasama (<i>Team Working</i>)		a. Menjaga hubungan dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan	Ordinal	27

Variabel dan Dimensinya	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<i>empowering of employees.</i> Definisi tersebut memiliki arti Keterlibatan karyawan memiliki arti yang berbeda bagi organisasi dan orang yang berbeda, tetapi agar pekerja masa kini berhasil, beberapa konsep keterlibatan karyawan diperlukan tampaknya diterima. Ini adalah delegasi, manajemen partisipatif, tim kerja, penetapan tujuan, dan pemberdayaan karyawan. Robbins (2017:17)			dengan rekan kerja.		
		b. Menjalिन kerja sama dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	Orninal	28
	5. Inisiatif (<i>Inisiative</i>)	a. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa diperintah.	Ordinal	29
		b. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah.	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja tanpa perintah.	Ordinal	30

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa jumlah item pernyataan yang lebih banyak yakni 30 item pernyataan/pertanyaan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar peneliti yang dilakukan bena-benar mendapatkan hasil yang diharapkannya.

Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel yaitu:

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya menurut Sugiono (2017:80). Peneliti mengambil populasi di dalam penelitian ini sebanyak 368 karyawan di Kantor Imigrasi Kepulauan Riau.

Tabel 3.2
Populasi Karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	SUB Tata Usaha	142
2.	Seksi Lalu Lintas Keimigrasian	53
3.	Seksi Intelejen dan Penindakan Keimigrasian	58
4.	Seksi Ijin Tinggal dan Status Keimigrasian	45
5.	Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian	70
Total Karyawan		368

Sumber: Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, 2022

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2021:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar *representatif* (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiono (2021:137) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(3)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

z^2 = Jumlah kesalahan sampel (*sampling error*), 10% (0,1)

Populasi yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada Kantor Imigrasi Kepulauan Riau dengan jumlah karyawan 368 karyawan dengan tingkat kesalahan yang bisa ditolerir sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{368}{1 + 368(0,1)^2}$$

$n = 78,63$ dibulatkan menjadi 79 orang

Jadi diketahui dari pertimbangan untuk ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78,63 konsumen. Untuk memudahkan perhitungan maka sampel dibulatkan menjadi 79 konsumen dengan tingkat kesalahan 10%.

3.3.1 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021:128) teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2021:131) *nonprobability*

sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Nonprobability sampling terdiri dari sampling sistematis, kouta, insidental, jenuh, *purposive* dan *snowball sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2021:133) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* kepada responden yaitu karyawan Kantor Imigrasi Kepulauan Riau, tentunya dengan menetapkan beberapa kriteria terlebih dahulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021:194) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yakni sebagai berikut:

1. Data Primer menurut Sugiyono (2021:194) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dapat disebut juga dengan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian

dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*Observation*)

Menurut Sugiyono (2021,203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2021:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab baik dengan karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau”.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Menurut Sugiyono (2021:199) yakni kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan di “Kantor Imigrasi Kepulauan Riau” untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Menurut Sugiyono (2021:194) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet dalam berbagai bentuk.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:361) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan

oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2017:215) sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:363) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersamasamaterhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, di mana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[(n \sum A^2) - (\sum A)^2][(n \sum B)^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Pearson Product Moment

n = Jumlah responden uji coba

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2021:206) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2021: 206–207) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* didalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:93) “*Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, adapun

alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiono (2017:94)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa dalam pertanyaan-pertanyaan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua) dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu).

Pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen di atas dalam oprasional variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap katagori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

$$\text{Indeks minimum} = 1$$

$$\text{Indeks maksimum} = 5$$

$$\text{NJI (nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

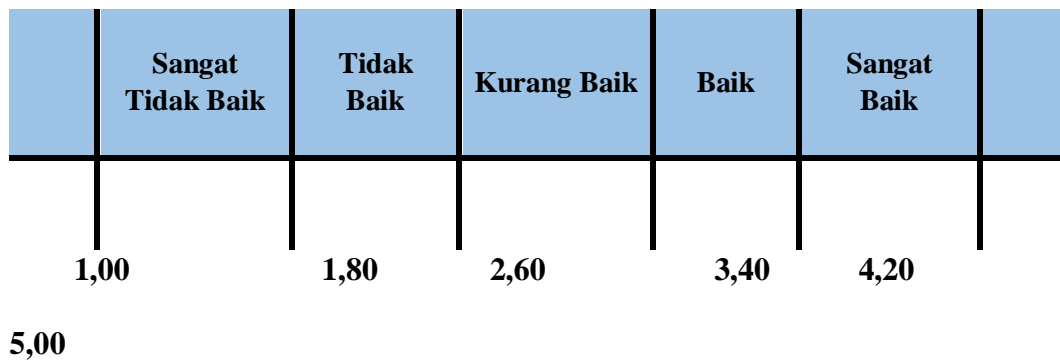
Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui kategori skala Tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2017:95)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Garis 3 1 Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2017:54) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan melalui beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti *methode of successive interval* (MSI), analisis regresi linier berganda, dan analisis korelasi berganda, yakni sebagai berikut:

3.6.2.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu di transformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval.

Menurut Sugiyono (2017:268) teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (Method of Successive Interval). “*Method of Successive Interval*” Langkah-langkah dalam mengkonversikan skala ordinal menjadi skala interval sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Keterangan :

SV (*Scala Value*) = rata-rata interval

Density at lower limit = kepadatan batas bawah

Density at upper limit = kepadatan batas atas

Area under upper limit = daerah dibawah batas atas

7. Menghitung skor hasil transformasi menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk *skala interval*) dengan menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [sv \text{ min}]$$

Namun untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 2.6 (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X_1, X_2) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel *dependent* dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau perubahan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel *independent* sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian- penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel *dependent* (Kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel *independent* (Kecerdasan emosional)

b₂ = Koefisien regresi variabel *independent* (Budaya organisasi)

X₁ = Variabel *independent* (Kecerdasan emosional)

X₂ = Variabel *independent* (Budaya organisasi)

e = Residual (*error*) atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain daripada kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:213) Analisis korelasi berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X₁), dan budaya organisasi (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2017:257) adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK (reg)}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

JK (reg) = Jumlah Kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat total korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (strength) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Penentuan tersebut berdasarkan pada kriteria yang menyebutkan jika hubungan mendekati 1, maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika hubungan mendekati 0, maka hubungan semakin lemah (Juanim, 2018:37). Interpretasi dari hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh diantara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, berikut merupakan tabel koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017:278):

Tabel 3.5
Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2017:278)

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk berupa angka-angka statistik, yang masih perlu di buktikan. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1). Uji hipotesis statistik antara kecerdasan emosional (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independent (Kecerdasan emosional dan budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja karyawan).

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Kecerdasan emosional dan budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja karyawan).

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} \rightarrow$ maka, Tolak H_0 dan H_1 diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} \rightarrow$ maka, Terima H_0 dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji-t diantaranya sebagai berikut:

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keteangan:

t = Nilai uji t

rp = Nilai Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

n = Jumlah Sampel

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (Tidak Signifikan).

3.6.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan budaya organisasi (X_2), serta variabel (Y) yaitu kinerja karyawan atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam *persentase*

2. Analisa Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = Beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

Beta = Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3)

Zero Order = korelasi variabel independen dengan variabel dependen

100% = pengali yang menyatakan dalam *persentase*.

Dimana apabila hasil kd menunjukkan:

- a. Jika Kd mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan lemah.
- b. Jika Kd = (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah

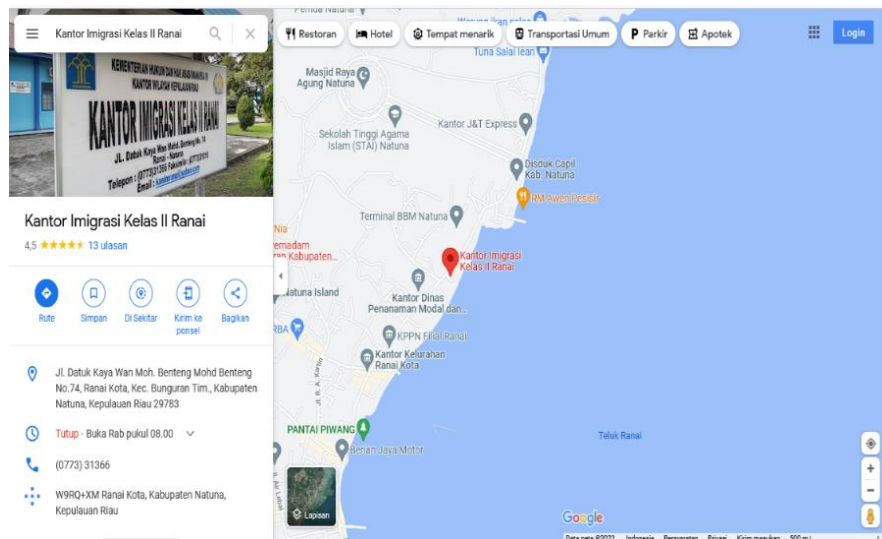
ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan populasi sebanyak 79 karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yakni 79 responden.

Rancangan kuesioner ini menggunakan *skala likert* (Sugiyono,2017:93). *Skala likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *skala likert* variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan yang *Likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

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

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian



Sumber: Google Maps (2022)

Garis 3.2 Lokasi “Kantor Imigrasi Kelas II TPI Ranai”

Lokasi penelitian dilaksanakan di salah satu kantor Imigrasi yang berada di kepulauan riau yaitu “Kantor Imigrasi Kelas II TPI Ranai” yang berlokasi di Jl. Datuk Kaya Wan Moh. Benteng No.74, Ranai Kota, Kec. Bunguran Timur. Kabupaten Natuna, Kepulauan Riau 29783.