

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Menurut Cahya, *et al.*, (2021) Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu yang mempelajari hubungan antara manusia sebagai asset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar benar dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik. Imron dan Pamungkas (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif.

Dimana sumber daya yang berkualitas dan profesional sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan dimana itu semua dapat diukur dari kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik. Untuk mencapai SDM yang efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Platis, *et al* bahwa kinerja dari karyawan merupakan tantangan penting, karena berkaitan erat dengan aspek efektivitas, kualitas, manajemen pengetahuan, pembiayaan dan pengembangan organisasi. Kusumalita dan Satrya

(2019) menemukan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan standar yang ditetapkan bentuknya. Arianty (2018) Menemukan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Adnyaswari dan Andayani (2017) Secara umum, kinerja buruk didefinisikan sebagai kegagalan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin perusahaan/ organisasi.

Peningkatan kerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus menciptakan kinerja pegawai yang baik. salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja yang positif. Untuk mewujudkan kinerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: Pengaruh Kompetensi pegawai, Kecerdasan Emosional dan Budaya organisasi pada perusahaan itu sendiri.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Ainanur (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah

ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2016:203), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini dapat menunjukkan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Menurut Kariyamin *et al.*, (2020) Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Jadi pengaruh kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut semakin tingginya kompetensi akan sangat menguntungkan bagi kinerja pegawai tersebut.

hasil penelitian Nuraini dan Lestari, (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Krisnawati dan Bagia, (2021) kompetensi berpengaruh memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo. Isnaini dan Kurniawati (2020) kompetensi berpengaruh memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Kabupaten Pasuruan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabawa, Mulyanto, (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Kecerdasan emosional saat ini menjadi bahasan yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Salovey dan Mayer, (2013:77) menyatakan semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Girsang dan Syahrial, (2021) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Dimana hal ini dapat menunjukan kecerdasan emosional seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk menciptakan kinerja yang baik.

Hasil penelitian Girsang dan Syahrial, (2021) kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara, penelitian yang dilakukan oleh Rauf *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Tonasa.. Berbeda dengan hasil penelitian yani dan Istiqomah, (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Service Center Utara

Budaya organisasi merupakan kaitan dengan pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Menurut Wibowo (2010:363) mengemukakan suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian Komang, *et.al* (2019) meneliti bahwa gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi. Dimana hal tersebut membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh lingkungan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Muis *et al.*, 2018).

Hal yang sama juga terjadi pada hasil penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Dira *et al.*, (2020) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis dan penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al.*, (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, Isnaini dan Kurniawati (2020) Budaya

Organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Kabupaten Pasurua Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina dan Dewi, (2014) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Kantor desa merupakan salah satu tempat untuk menjalankan sistem pemerintahan pada tingkatan wilayah terkecil, yaitu desa. Dalam hal ini, kantor desa berfungsi sebagai pusat pemerintahan di wilayah desa yang digunakan oleh pemerintah desa atau yang disebut kepala desa untuk menjalankan segala aktivitas pemerintahan. Meskipun sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada cukup memadai, namun tanpa dukungan kinerja pegawai, yang kurang maksimal maka pelayanan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, Studi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa kesiman Petilan yang berlokasi di Jalan Sulatri 2 No.4, Kecamatan Denpasar Timur, kota Denpasar. Kinerja Pegawai merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan data yang diterima peneliti melalui observasi dan wawancara dapat menemukan bahwa kinerja pegawai pada kantor desa kesiman petilan belum maksimal. Jika dilihat dari hasil survei kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal berikut hasil survei kepuasan masyarakat pada kantor desa kesiman petilan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Nilai rata-rata per-unsur
Survei kepuasan masyarakat

No	Unsur pelayanan	Nilai rata-rata per-unsur
1	Kesesuaian persyaratan pelayanan	3,59
2	Kemudahan prosedur pelayanan	3,53
3	Ketepatan waktu pelayanan	3,49
4	Kewajaran biaya pelayanan	3,99
5	Perilaku/ sikap petugas	3,62
6	Kompetensi / kemampuan petugas	3,60
7	Kualitas sarana dan prasarana	3,62

Sumber: Kantor Desa Kesiman Petilan (2022)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Kantor Desa Kesiman Petilan didalam penilaian rata-rata nilai per unsur memakai nilai internal Survei Kepuasan Masyarakat sesuai dengan standar pelayanan yaitu 3,5324 - 4,00. Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa unsur yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Kewajaran Biaya Pelayanan dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. hal ini disebabkan untuk pengurusan dokumen administrasi kependudukan tidak dipungut biaya alias gratis. Sedangkan yang menjadi nilai paling rendah untuk nilai internal SKM adalah Ketepatan waktu pelayanan sebesar 3,49. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa belum semua melampaui standar pelayanan yaitu diatas 3,5324 per unsur, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal sehingga perlu mendapat perhatian. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan maka yang perlu di prioritaskan adalah unsur yang memiliki nilai yang paling rendah, yaitu ketepatan waktu pelayanan. Maka perlu meningkatkan kinerja pegawai agar tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dokumen administrasi kependudukan dapat lebih baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai ditemukan permasalahan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Kesiman petilan dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dimana permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi tersebut dimana dilihat dari hasil kerjanya, dikarenakan masih ada pegawai yang belum menguasai pekerjaannya dimana hal tersebut nantinya akan menimbulkan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memperlambatnya suatu dokumen. Jika dilihat dari permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi belum tentu lebih berkompeten dibandingkan dengan jenjang pendidikan dibawahnya. Tetapi, untuk pengalaman memang jenjang pendidikan yang lebih tinggi lebih banyak memiliki pengalaman di bandingkan dengan jenjang pendidikan dibawahnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai ditemukan permasalahan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Kesiman petilan dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dimana permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional tersebut. Dapat dilihat juga masih kurangnya kemampuan pegawai dikarenakan pada saat ada tugas yang belum terselesaikan akan tetapi sudah ditambah dengan tugas baru oleh atasan harus dikumpulkan secepatnya, disinilah dapat diindikasikan kemampuan pegawai dalam mengontrol emosinya masih kurang sehingga akan mengurangi konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berakibat menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai ditemukan permasalahan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Kesiman petilan dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dimana permasalahan yang berkaitan

dengan budaya organisasi tersebut. Selain itu dimana masih adanya pegawai pulang sebelum jam kantor serta tidak berada dimeja kerja pada waktu jam kerja sehingga akan menyebabkan terbuangnya waktu kerja secara sia sia yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kesiman Petilan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan ?
- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan ?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kesiman Petilan.

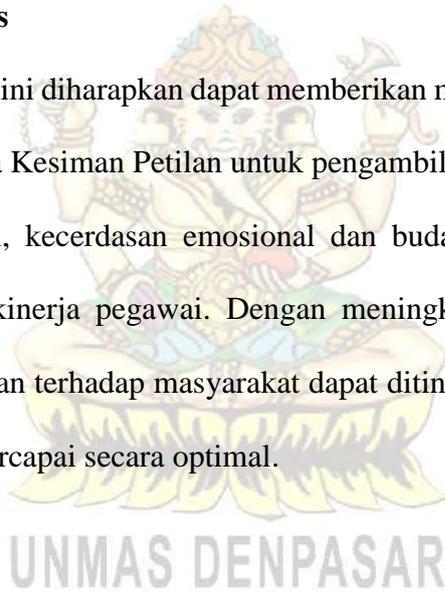
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan menambah referensi bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya pada obyek instansi pemerintah.

1.4.2 Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pegawai / pihak Kantor Desa Kesiman Petilan untuk pengambilan keputusan khususnya tentang kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke dan Latham dalam Lunenburg, 2011). Dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan pegawai meningkatkan kerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi

merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Pramularso, (2018:40) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Boyatzis dalam Manik dan Syafrina, (2018:3) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan Rosmaini dan Tanjung, (2019). Menurut Sedarmayanti (2017:11) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau

kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kompetensi menjadi begitu penting untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zewel dalam Wibowo, (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

c. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang ahli dalam suatu bidang tertentu disebabkan karena dampak banyak belajar dari pengalaman,

dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam hidup ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

e. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

f. Isu Emosional.

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Mathis & Jackson dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan yang menjadi indikator kompetensi, adalah, Pengetahuan, Ketrampilan, sikap. Pegawai harus memenuhi unsur sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*),

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditempatinya.

b. Keahlian

Memiliki Keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu mengatasinya secara detail. Meski demikian, selain ahli ia juga harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Ratnasari *et al.*, (2020 ; 100) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan

dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas

Rauf *et al.*,(2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

Salovey dan Mayer (1990) dalam Octavia *et al.*, (2020:133) menyatakan kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial. Kecerdasan ini melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi yang ada pada orang lain, memilah milah semuanya, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing proses berpikir mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, semangat, dan bertahan

menghadapi masalah yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, (2015:267) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

a. 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.

b. Lingkungan Sosial

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.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui sesuatu yang dirasakan, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya sedemikian rupa sehingga akan berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum mencapai sesuatu sasaran serta mampu pulih dari tekanan emosi.

c. Motivasi

Motivasi adalah hasrat seseorang yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan seseorang untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan mampu membaca situasi dan jaringan sosial dengan cermat, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan yang ada, dan untuk bekerja sama dalam tim.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Mandasari *et al.*, (2023) Budaya Organisasi adalah pendekatan dalam bidang studi manajemen yang berkaitan dengan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya menurut Sutrisno dalam Muis *et al.*, (2018 : 13).

Muis *et al.*,(2018) mengatakan bahwa Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang darilingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman atau sistem pengendali dalam membentuk sikap dan perilaku dari para anggota didalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik

dan sebagai pembeda dari organisasi lainnya dan digunakan sebagai pemecah masalah yang terjadi dalam organisasi

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins,(2012:132) menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

a. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan dan inisiatif yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.

b. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Integrasi

Tingkat sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

d. Dukungan manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

e. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai yaitu peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

f. Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

g. Sistem imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) pada suatu organisasi yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

h. Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan sesuatu yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

i. Pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri

Mengacu pada penjelasan di atas maka dapat disimpulkan karakteristik budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan, ritual, mitos yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi yang dapat berfungsi

sebagai acuan anggota organisasi dalam berperilaku, berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:99), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yaitu:

- a. Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan pengertian identitas terhadap anggota organisasi
- c. Memudahkan munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan dengan minat anggota organisasi secara perorangan.
- d. Menunjukkan stabilitas sistem sosial.
- e. Memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi.
- f. Membantu para anggota organisasi mengatasi ketidakpastian, karena budaya organisasi berperan untuk membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Memperhatikan uraian dari fungsi budaya organisasi di atas, maka budaya dalam suatu organisasi sangat penting. Oleh karena itu budaya senantiasa dipelihara dan dikembangkan karena disadari budaya merupakan alat dalam setiap melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi serta menjadi stimulasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

4. Indikator Budaya Organisasi

Edison *et al.*, (2016:131) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari budaya organisasi yaitu:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakan dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan baik internal maupun eksternal.

d. Pertunjukan

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Rosmaini dan Tanjung, (2019:2) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”

Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.

Armstrong dan Baron dalam Almaududi *et al.*, (2021:99) menjelaskan bahwa “kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno, (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Kinerja pegawai dikatakan efektif bila dapat mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan dan menjadi pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan teratur, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang ada pada sebuah organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, (2016:208-210) indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi sehingga dapat melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan bagi organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan.

b. Kuantitas (jumlah)

Diukur berdasarkan jumlah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Diukur berdasarkan pekerjaan yang dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi yang dapat dicapai pada waktu yang ditetapkan yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.6 Teori Hubungan Variabel

1) Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja pegawai

Menurut Sutrisno (2016:203), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu Menurut Syahputra dan Tanjung, (2020) menyatakan bahwa Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kedua Pernyataan tersebut mengidentifikasi betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja pegawai

(Salovey dan Mayer, 2013:77) menyatakan semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Hasil penelitian Girsang & Syahril, (2021) Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang sangat tinggi.

3) Hubungan budaya organisasi dengan kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian (Komang, *et.al* 2019) meneliti bahwa gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi. Dimana hal tersebut membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh lingkungan perusahaan atau organisasi. Menurut Wibowo (2010 : 363) mengemukakan suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, berikut disampaikan ringkasan dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh berbagai kalangan:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dan Lestari, (2020) tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini jumlah sampel 63 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dimana peneliti menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner untuk mengumpulkan data. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, uji

koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

- 2) Isnaini dan Kurniawati, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sensus berjumlah 47 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 3) Ardiansyah dan Sulistyowati, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan

kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 97 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Penelitian menggunakan kuesioner sebagai teknik penarikan data dan menggunakan teknik analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

- 4) Rosmaini dan Tanjung, (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

- 5) Syahputra dan Tanjung, (2020) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- 6) Prabawa dan Mulyanto, (2020) tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Dalam penelitian ini jumlah sampel 60 responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Girsang dan Syahrial, (2021) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan serta untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- 8) Ratnasari *et al.*, (2020) dalam penelitian yang berjudul kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional pada D'Merlion Hotel Batam. Populasi penelitian adalah karyawan D'Merlion Hotel Batam sebanyak 62 orang. Sampel penelitian 62 sampel, yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan

uji hipotesis serta menggunakan SPSS. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang kecerdasan emosional

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Lansart *et al.*, (2019) tentang pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- 10) Dira *et al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan team work terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 11) Ainanur dan Tirtayasa, (2018) Penelitian Yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 67 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Yani dan Istiqomah, (2016) tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening pada PT. JNE Service Center Utara 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti, (2019) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Palupi, (2021) tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan metode sampling jenuh tersebut penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya dengan pengukuran kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil dari uji t penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel. Penelitian ini sama-

sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Alhudori dan Fauzan, (2023) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi melalui Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Amandira Teknik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi melalui Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Amandira Teknik. populasi dan sampel pada karyawan CV. Amandira Teknik ini sebanyak 76 (tujuh puluh enam) karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

