

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**CHAIRUNNISA KASMANIAR NASUTION
NPM : 1502120359**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 September 2020

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CHAIRUNNISA KASMANIAR
NPM : 1502120359

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PRILAKU ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKERJAAN UMUM
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Oktober 2020

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CHAIRUNNISA KASMANIAR
NPM : 1502120359

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PRILAKU ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKERJAAN UMUM BANDA
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tanjung Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Fani Sartika, SE, MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 29 September 2020

Yang Menyatakan




Chairunnisa Kasmaniar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Chairunnisa Kasmaniar
NPM : 1502120359
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PRILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKERJAAN UMUM BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 September 2020



Yang Menyatakan,

Chairunnisa Kasmaniar

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	10
2.1.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	11
2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional	12
2.1.3 Perilaku Organisasi	12
2.1.3.1 Definisi Perilaku Organisasi	12
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	14
2.1.3.3 Indikator Perilaku Organisasi	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Tujuan Penelitian	22
3.1.2. Jenis Penelitian.....	22
3.1.3. Horison Penelitian.....	22
3.1.4. Unit Analisis.....	23
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.3. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	25

3.5. Teknik Analisis Data	26
3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Uji Validitas.....	27
3.6.2. Uji Reliabilitas	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	28
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	29
3.7.1. Uji F	29
3.7.2. Uji t.....	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.....	32
4.2. Karakteristik Responden	33
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	34
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	35
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	36
4.3.2.1. Normalitas	36
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	38
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	39
4.4. Analisis Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	40
4.4.2 Variabel Kecerdasan Emosional.....	41
4.4.3 Variabel Perilaku Organisasi	43
4.5. Pembahasan	44
4.5.1 Pengujian Hipotesis	44
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	47
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	48
4.5.4 Implikasi Penelitian	49
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
 DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian sebelumnya	18
Tabel III.1 Skala Likert.....	23
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	32
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	35
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	36
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	42
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Perilaku Organisasi.....	43
Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	44
Tabel IV.9 Model Sammary	46
Tabel IV.10 Annova.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	37
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	39

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BANDA ACEH

CHAIRUNNISA KASMANIAR NASUTION
NPM : 1502120359

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 77responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Perilaku Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya merupakan asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya kinerja suatu organisasi. Dalam perekrutan pegawai dibutuhkan investasi yang tidak murah guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diisyaratkan organisasi. Untuk dapat mempertahankan keuntungan kompetitifnya upaya perekrutan ini dilanjutkan dengan upaya pengelolaan dan pengembangan bagi pegawainya. Dalam hal ini organisasi dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan memberikan hak-hak pegawai secara penuh. Di sisi lain pegawai juga harus melaksanakan kewajibannya kepada organisasi sehingga tercapai kualitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Setiap instansi pemerintah pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan kemauannya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-

alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Dinas Pekerjaan Umum sebagai unsur pelaksana Pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Bina Marga, Cipta Karya Pengairan dan Tata ruang. Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh memiliki 50 orang pegawai tetap yang berkedudukan di Kota Banda Aceh.

Dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan perubahan generasi milenial baik dari segi pendidikan, teknologi, moral dan budaya, dimana generasi ini sangat kritis dan sangat mahir dalam teknologi, perkembangan teknologi ini dimanfaatkan oleh masyarakat untuk mengkritik pemerintah yang tidak bekerja sesuai dengan harapan masyarakat Banda Aceh. Sebagai pihak yang berperan dalam pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur jalan wilayah kota Banda Aceh. Manajemen Pekerjaan Umum selalu berupaya menjalankan setiap tugas secara maksimal untuk mampu dan cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan perkantoran maupun dilapangan. Perubahan teknologi tersebut memberi dampak terhadap kinerja pegawai karena kurangnya pengetahuan pegawai terhadap teknik atau pemanfaatan di zaman yang serba teknologi pada saat ini.

Meskipun sering mengalami perubahan penugasan, Dinas PU sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan harapan sebanding dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai antara lain ketidak pahaman pegawai mengenai pekerjaan akibat adanya penambahan penugasan baru oleh pemerintah pusat atau

karena perubahan regulasi, kurangnya pengaturan tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan sehingga terjadi tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Bahkan banyak pegawai yang tidak memahami tugas pokoknya sendiri dan kurangnya loyalitas serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu adanya tuntutan target dalam pembangunan/ pengembangan/ perbaikan yang masih belum sesuai dengan harapan manajemen di Dinas Pekerjaan Umum.

Dari hasil survey awal dengan 13 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dapat diketahui bahwa komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas yang lebih efektif masih rendah, kemudian masih adanya pegawai yang kurang berperilaku untuk bekerja sama dalam bekerja, beberapa masalah yang masih sering terjadi di antara para pegawai yaitu pegawai terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan atau masih sering terlambat masuk kerja, ada juga beberapa pegawai yang belum pernah mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya, jika di salah satu bagian administrasi ada masalah, pegawai lain hanya memberikan saran atau pendapat saja namun tidak pernah membantu secara langsung atau secara nyata dalam pekerjaan.

Fenomena yang terjadi bahwa adanya pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja pegawai, kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja pegawai masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas

dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian sistem informasi manajemen yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan semakin pegawai paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh

2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kecerdasan emosional, perilaku organisasi dan kinerja pegawai
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas dewan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai untuk mewujudkan pembinaan personil secara berkelanjutan baik yang bersifat spesialisasi maupun yang bersifat umum.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh”.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2016:3).

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2016:4).

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018:215-216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2016:8).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pengukuran Kinerja Pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2016:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pranata, 2016:13). Penilaian

kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Pratama, 2016:13) :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Pengetahuan
Pengetahuan yaitu kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Pada konteks studi ini, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman (Karambut & Noormijati, 2016:657). “Kecerdasan didefinisikan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif” (Rivai, 2018: 82).

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

orang lain secara positif. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosi sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual” (Wicaksono, 2016:4). Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Endratno, 2016:3). “Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang dalam mempertahankan emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”.

Kecerdasan emosi yang perlu dimiliki oleh pegawai sehingga mampu menjadi pegawai yang profesional meliputi komitmen, loyalitas, dan kepekaan. Kecerdasan emosional yang berbeda pada setiap pegawai, akan memberikan perbedaan perolehan prestasi belajar mahasiswa, sehingga terjadi perbedaan upaya peningkatan mutu pendidikan di kampus’ (Faitullah, 2016:4). Menurut Patton (2016) Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif “untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif, individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Casmini (2016: 23-24), kecerdasan emosi dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Hal ini dapat ditemui pada setiap manusia karena manusia memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional.

- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum, faktor ini adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap, dimana pengaruhnya dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Dengan kata lain, perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan.

2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah (Rivai, 2018:82) dan indikatornya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya
2. Pengaturan diri
penggunaan suatu proses yang mengaktivasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Motivasi
sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Empati
kemampuan dengan berbagai definisi yang berbeda yang mencakup spektrum yang luas, berkisar pada orang lain yang menciptakan keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain

2.1.3. Perilaku Organisasi

2.1.3.1 Definisi Perilaku Organisasi

Menurut Sumarni (2016:4) “Perilaku ekstra peran diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, yang melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama yang lain, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur, dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka memberi pertolongan”

Menurut Wardani dan Suseno (2016:195) “Perilaku *extra-role* dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai Perilaku organisasi, sedangkan orang yang menampilkan perilaku organisasi disebut sebagai karyawan yang baik *good citizen*, Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku organisasi. Seperti halnya yang terjadi pada bintang anggota Polisi Pariwisata”. Disini juga terjadi kasus rendahnya perilaku organisasi Seperti yang terdapat dalam wawancara awal beserta observasi bahwa terdapat beberapa anggota yang tidak membuat laporan tertulis setelah selesai melaksanakan patroli, atau tidak ikut dalam membuat laporan tertulis untuk kelompok karena setelah mengerjakan laporan tertulis miliknya setelah itu langsung pulang

Menurut Wardani dan Suseno (2016:195) “Tindakan-tindakan seperti yang terjadi di atas bertentangan dengan perilaku organisasi Perilaku organisasi dimana perilaku ini dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuannya. perilaku organisasi sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan *job performance* karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim ini juga akan menentukan efektivitas dan kinerja tim pada masa selanjutnya sehingga juga akan meningkatkan *performance* dan efektivitas perusahaan juga”.

Menurut Sumarni (2016:4) “Perilaku organisasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut

sebagai “anggota yang baik”. Karyawan yang baik *good citizen* cenderung menampilkan perilaku organisasi ini. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak akan bertahan tanpa ada anggota yang bertindak sebagai ‘*good citizen*’. Perilaku organisasi dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Karyawan yang menunjukkan perilaku organisasi yang tinggi mungkin mendapatkan *reward* berupa penilaian yang tinggi oleh *supervisor*, daripada mereka yang menunjukkan tingkat perilaku organisasi yang rendah, alasan ini cukup menunjukkan pentingnya perilaku *extra-role* dalam organisasi”

Menurut Sumarni (2016:4) “Perilaku organisasi adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama perilaku organisasi. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku organisasi

Menurut Wardani dan Suseno (2016:196), “Perilaku organisasi memiliki lima aspek yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.

4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhankeluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi”.

Perilaku organisasi dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi menyebutkan lima aspek perilaku organisasi Roby (2016:3), “yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel”.

2.1.3.3 Indikator Perilaku organisasi

Menurut Sumarni (2016:8) “Perilaku organisasi merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Indikator dalam penelitian ini, ada lima dimensi dari perilaku organisasi, yaitu:

1. *Altruism Helping*
Merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan baru saja sembuh dari sakitnya.
2. *Conscientiousness*
Mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas -tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.
3. *Sportmanship* (Sikap sportif)
Merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek -aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan - gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

4. *Courtesy* (Kebaikan)

Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan *courtesy* menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

5. *Civic Virtue*

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku-perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat, dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi”.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai melalui komitmen organisasional oleh beberapa peneliti antara lain adalah penelitian dari Utomo (2017) Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri. Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,239 dan 2,465 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 36,3%

Penelitian yang dilakukan oleh Sekarnintyas (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pematang).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Selanjutnya penelitian dari Endratno (2016) dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga. Tujuan penelitian ini adalah mengukur Pengaruh kecerdasan emosi, komunikasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis tersebut didapat hasil bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja.

Deski (2014) dengan judul penelitiannya Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap 65 karyawan rumah makan ayam pedas di Kota Lhokseumawe. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa diskriptif dan Path. Hasil analisis menunjukkan bahwa: etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Tongo (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut

Adapun matrik penelitian sebelumnya, sebagai pendukung penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri (Utomo, 2017)	– Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Emosional dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel komunikasi – Lokasi – teknik pengumpulan sampel
2	Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pemalang).”. (Sekarningtyas, 2017)	– Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	- Menggunakan variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel komunikasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor (Puspanigra, 2017)	– Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Dan Perilaku Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor	- Menggunakan variabel yang sama yaitu perilaku organisasi dan Kinerja Pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel komunikasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

3	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga. (Endratno, 2016)	– Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja.	- Menggunakan variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai - Analisis data – Teknik pengumpulan data	- Variabel komunikasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel –
5	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen pegawai Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang) (Iresa, 2015)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis path, diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- persamaannya adalah variabel kinerja pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Tongo, 2014)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Brimob Polda Sulut	– Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja – Teknik analisis data	- Variabel Disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

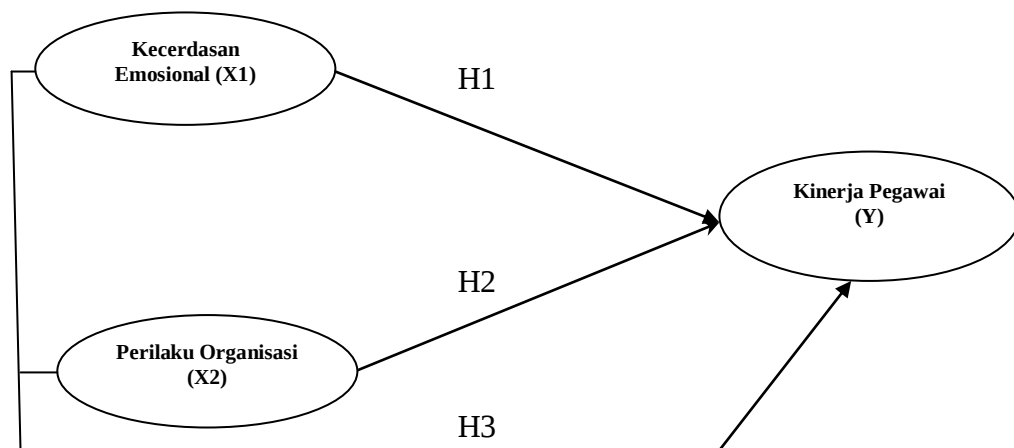
2.3. Kerangka Penelitian

Pada dasarnya kinerja pegawai itu menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang dia harapkan. Harapan tersebut dapat merupakan seperangkat kebutuhan, hasrat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Kinerja pegawai dapat dijadikan

suatu ukuran proses pembangunan iklim yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, kinerja pegawai yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Dan kinerja pegawai yang tinggi juga merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya mencerminkan fungsi manajerial yang efektif.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai dan dampaknya terhadap peningkatan komitmen organisasional. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Iresa, 2015) dan dikembangkan oleh peneliti (2020)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- H1 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh
- H2 : Diduga perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh
- H3: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh yaitu sebanyak 77 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 pegawai.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.
3. Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kecerdasan emosional, perilaku organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Pratama, 2016:13).	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Pengetahuan • Kerja sama	1-5	Likert	A1-A4

Independen Variabel						
2	Kecerdasan emosional (X ₁)	Kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. (Rivai, 2018:82)	▪ Kesadaran diri ▪ Pengaturan diri ▪ Motivasi ▪ empati	1-5	Likert	B1-B4
3	Perilaku organisasi (X ₂)	Tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya (Sumarni, 2016:4)	• Perilaku menolong • Ketetapan waktu • Sikap sportif • Kebajikan • Dukungan	1-5	Likert	C1-C5

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Arikunto (2014:66):

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kecerdasan Emosional
- X₂ = Perilaku Organisasi
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2017:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2017:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H03 : Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Ha3 : Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H01 : Artinya kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha1 : Artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H01 : Artinya perilaku organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha1 : Artinya perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh

Dinas Pekerjaan Umum Kota Banda Aceh beralamat di jalan Prof. Ali Hamsyi Pango Banda Aceh, Email : skpk@bandaacehkota.go.id. Dinas Pekerjaan Umum Kota Banda Aceh merupakan unsur pelaksana teknis yang berada dibawah Pemerintah Kota Banda Aceh dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Kota Banda Aceh. Sebagai salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki tanggung jawab membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan dibidang Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kota Banda Aceh. Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pekerjaan umum.

Dalam menyelenggarakan tugas, Dinas Pekerjaan Umum mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang pekerjaan umum, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang urusan pekerjaan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang urusan pekerjaan umum meliputi urusan bidang bina marga, pengairan, cipta karya dan tata ruang serta kebersihan dan pertamanan, pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT), pengelolaan urusan ketatausahaan dinas, pelaksanaan administrasi dinas dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	7	9,1
	b. 26-30 Tahun	12	15,6
	c. 31-35 Tahun	18	23,4
	d. 36-40 Tahun	15	19,5
	e. 41-45 Tahun	11	14,3
	f. > 46 Tahun	14	18,2
Total		77	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	48	62,3
	b. Wanita	29	37,7
Total		77	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	22	28,6
	b. Menikah	55	71,4
Total		77	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	7	9,1
	b. Diploma	28	36,4
	c. Sarjana	39	50,6
	d. Pasca Sarjana	3	3,9
Total		77	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 3.100.000-Rp 4.000.000	7	9,1
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.000.000	45	58,4
	c. > Rp 5.000.000	25	32,5
Total		77	100,0

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	5	6,5
	b. 5-10 Tahun	21	27,3
	c. 11-15 Tahun	20	26,0
	d. 15-20 Tahun	18	23,4
	e. > 20 Tahun	13	16,9
Total		77	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 7 responden atau 9,1%, yang berusia 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 15,6%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 23,4%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 19,5%, yang berusia antara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 11 responden atau 14,3% dan yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 14 responden atau 18,2%.

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 48 responden atau 62,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 29 responden atau 37,7%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 22 responden atau 28,6% dan yang sudah menikah sebanyak 55 responden atau 71,4%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 7 responden atau 9,1%, yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 28 responden atau 36,4%, yang

berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 39 responden atau 50,6% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 responden atau 3,9%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 9,1% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 3.100.000-Rp 4.000.000, sebanyak 45 responden atau 58,4% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.000.000 dan sebanyak 25 responden atau 32,5% dengan pendapatan di atas Rp 5.000.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 6,5% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 21 responden atau 27,3% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 20 responden atau 26% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 18 responden atau 23,4% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun, dan sebanyak 13 responden atau 16,9% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk

penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=77)	Ket
1	A1	Y	0,546	0,227	Valid
2	A2		0,638	0,227	Valid
3	A3		0,716	0,227	Valid
4	A4		0,695	0,227	Valid
5	B1	X ₁	0,558	0,227	Valid
6	B2		0,675	0,227	Valid
7	B3		0,711	0,227	Valid
8	B4		0,658	0,227	Valid
9	C1	X ₂	0,696	0,227	Valid
10	C2		0,647	0,227	Valid
11	C3		0,635	0,227	Valid
12	C4		0,357	0,227	Valid
13	C5		0,532	0,227	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV-3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	4	0,820	Handal
2.	Kecerdasan Emosional (X1)	4	0,828	Handal
3.	Perilaku Organisasi (X2)	5	0,790	Handal

Sumber : data diolah 2020

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

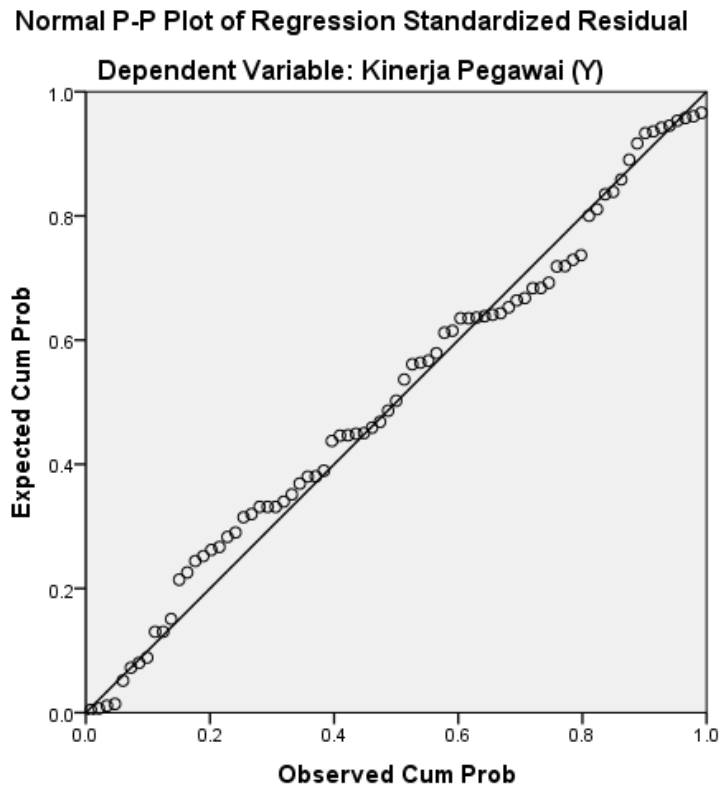
4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

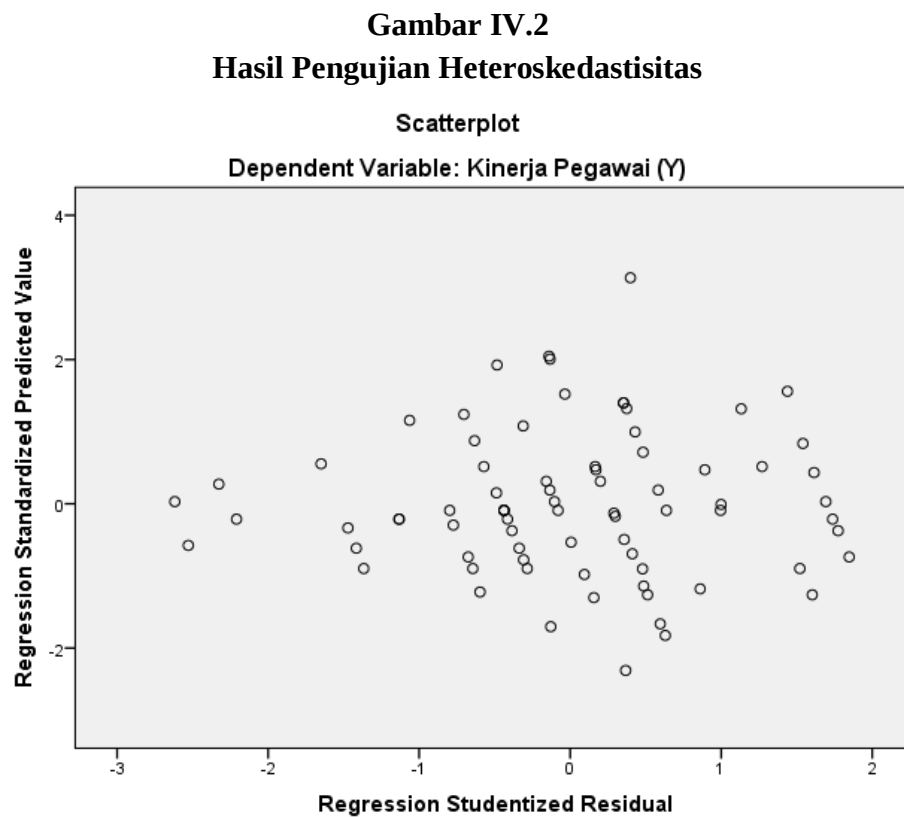
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,999	1,001	Non Multikolinieritas
Perilaku Organisasi	0,999	1,001	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan variabel Perilaku Organisasi (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

Tabel IV-5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden bekerja sesuai dengan kualitas kerja	0	0	14	18,2	18	23,4	33	42,9	12	15,6	3,56
2	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	4	5,2	19	24,7	42	44,	12	16,6	3,81
3	Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik	1	1,3	5	6,5	17	22,1	32	41,6	22	28,6	3,90

Lanjutan Tabel IV-5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden dapat bekerja sama dengan tim responden	0	0	4	5,2	13	16,9	38	49,4	22	28,6	4,01
Rerata												3,82

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan responden bekerja sesuai dengan kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dan responden dapat bekerja sama dengan tim responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,01 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,82 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kecerdasan Emosional

Penjelasan responden tentang variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

Tabel IV-6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	3,9	10	13,0	48	62,3	16	20,8	4,00
2	Responden dapat mengatur diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	4	5,2	14	18,2	40	2,79	19	24,7	3,96
3	Responden memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	3,9	16	20,8	47	61,0	11	14,3	3,86
4	Empati masing-masing pegawai dalam berorganisasi sudah baik	0	0	2	2,6	19	24,7	44	47,6	12	15,6	3,86
Rerata												3,92

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat mengatur diri dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dan empati masing-masing pegawai dalam berorganisasi sudah baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional responden mempunyai nilai

rerata sebesar 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kecerdasan emosional.

4.4.3 Variabel Perilaku Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai perilaku organisasi dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

Tabel IV-7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Perilaku Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dan rekan kerja responden saling membantu dalam menyelesaikan tugas	0	0	5	6,5	15	19,5	44	57,1	13	16,9	3,84
2	Responden yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan	0	0	4	5,2	17	22,1	44	57,1	12	15,6	3,83
3	Responden dapat menjaga sikap responden menjadi lebih baik	0	0	1	1,3	10	13,0	48	62,3	18	22,0	4,08
4	Responden merasa senang dengan pekerjaan responden saat ini	0	0	4	5,2	11	14,3	47	61,0	15	19,5	3,95
5	Responden dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan responden	0	0	5	6,1	6	7,12	52	67,5	14	18,2	3,97
Rerata												3,94

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden dan rekan kerja responden saling membantu dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden yakin dapat

menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden dapat menjaga sikap responden menjadi lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa senang dengan pekerjaan responden saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan responden dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku organisasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,94 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel perilaku organisasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) dan Perilaku Organisasi (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV-8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	2,164	0,577	3,750	1,993	0,001
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,370	0,175	2,114	1,993	0,039
Perilaku Organisasi (X_2)	0,482	0,136	3,533	1,993	0,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,164 + 0,370X_1 + 0,482X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,164 artinya bila mana Kecerdasan Emosional (X_1) dan Perilaku Organisasi (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh, adalah sebesar 2,164 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,370. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kecerdasan Emosional secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh sebesar 37% dengan asumsi variabel Perilaku Organisasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Perilaku Organisasi (X_2) sebesar 0,482. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Perilaku Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh sebesar 48,2% dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel perilaku organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,2%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV-9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,244	,60295

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi (X₂), Kecerdasan Emosional (X₁)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,532 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 53,2%. Artinya faktor kecerdasan emosional (X₁) dan perilaku organisasi (X₂) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,244 artinya bahwa sebesar 24,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kecerdasan emosional (X_1) dan perilaku organisasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 75,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (2,114) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka keputusannya adalah maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel kecerdasan emosional berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

2. Pengaruh Perilaku Organisasi (X_2)

Pengaruh perilaku organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,533 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,993. oleh karena t_{hitung} (3,533) lebih besar dari t_{Tabel} (1,993) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh, artinya perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV-10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig
Regresion	15,939	2	7,969	19,823	3,122	0,009 ^a
Residuan	29,803	74	0,402			
Total	44,742	76				

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,823 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,122. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (19,823) > F_{table} (3,122)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Perilaku Organisasi (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Endratno (2016), Sekarningtyas (2017) dan Puspanigra (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini bahwa kecerdasan emosional dan perilaku organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti cara pegawai berkomunikasi disukai oleh pegawai lainnya, gaya komunikasi pegawai sangat bagus. Kemudian isi pesan yang disampaikan

dalam berkomunikasi sangat jelas serta kejelasan informasi yang disampaikan membuat pegawai cepat menanggapi dan perilaku pegawai dikantor sangat sopan. Semakin baik komunikasi pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kemudian perilaku organisasi pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti pegawai memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas, pegawai dapat mengatur diri dalam menyelesaikan tugas dan pegawai memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan tugas. Kemudian empati masing-masing pegawai dalam berorganisasi sudah baik. Semakin tinggi perilaku organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 37%.
2. Perilaku Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 48,2%.
3. Kecerdasan Emosional dan Perilaku Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi 53,2%..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh agar dapat berkomunikasi dengan baik dan sopan serta dapat menyampaikan berbagai informasi dengan jelas dan tepat waktu supaya pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif

2. Pihak Dinas Pekerjaan Umum Banda Aceh agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional dengan melakukan berbagai upaya yang dapat memotivasi pegawai untuk selalu bersikap baik dan positif dalam menyelesaikan tugas
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel lainnya seperti kompetensi pegawai, kompensasi, kemampuan kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir

Lampiran 1

KUISIONER

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi UNMUHA. Responden sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Indentitas anda

1. Umur : ☐ <25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-45 Tahun
☐ > 46Tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
3. Pendidikan : ☐ SLTA
☐ DIII
☐ SI
☐ S2
4. Status Perkawinan : ☐ Belum Kawin
☐ Kawin
5. Penghasilan : ☐ < Rp 3.000.000
☐ Rp 3.100.000- Rp 4.000.000
☐ Rp 4.100.000- Rp 5.000.000
☐ > Rp 5.100.0000
6. Masa kerja : ☐ <5 Tahun
☐ 5-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

B. Indikator Variabel

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan kualitas kerja					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya memiliki pengetahuan kerja yang baik					
4	Saya dapat bekerja sama dengan tim saya					

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya dapat mengatur diri dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan tugas					
4	Empati masing-masing pegawai dalam berorganisasi sudah baik					

3. Variabel Perilaku Organisasi (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dan rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan					
3	Saya dapat menjaga sikap saya menjadi lebih baik					

4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini					
5	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator				Y	Indikator				X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
2	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3.25	4	3	4	4	3.75	3	3	3	2	4	3.00
3	6	2	2	4	3	5	3	3	3	2	2.75	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3	4	3.60
4	2	1	2	3	3	2	4	3	4	3	3.50	4	3	3	3	3.25	4	4	4	2	4	3.60
5	6	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3.75	4	5	4	4	4.25	3	4	3	2	4	3.20
6	3	1	2	2	3	3	5	3	4	5	4.25	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
7	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2.25	4	4	4	4	4.00	3	4	5	3	4	3.80
8	3	1	2	3	3	4	2	4	4	4	3.50	4	4	4	4	4.00	5	5	4	4	4	4.40
9	3	1	1	2	4	1	3	3	4	3	3.25	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	5	4.00
10	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4.00	5	5	4	4	4.50	2	4	4	4	4	3.60
11	2	1	1	3	3	2	3	4	3	4	3.50	4	5	4	4	4.25	3	4	5	3	4	3.80
12	4	2	2	2	4	4	2	3	3	4	3.00	3	5	3	5	4.00	3	4	4	4	4	3.80
13	6	2	2	3	3	5	5	3	5	5	4.50	3	4	3	4	3.50	4	2	4	4	4	3.60
14	4	1	2	3	4	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
15	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2.25	4	5	3	4	4.00	5	5	5	3	5	4.60
16	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4.75	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
17	5	2	2	2	3	5	4	4	3	4	3.75	5	5	5	5	5.00	2	3	4	4	2	3.00
18	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4.00	5	5	5	4	4.75	4	3	4	4	2	3.40
19	1	1	1	3	4	3	4	3	4	4	3.75	2	3	3	3	2.75	4	4	4	3	5	4.00
20	3	1	2	3	3	2	4	4	4	5	4.25	4	3	3	3	3.25	4	4	3	4	4	3.80
21	3	2	1	2	2	2	2	4	5	5	4.00	4	4	4	5	4.25	5	5	5	4	4	4.60
22	4	1	2	3	4	4	5	2	2	4	3.25	4	5	4	4	4.25	3	4	3	4	4	3.60
23	5	1	2	3	3	3	4	4	5	3	4.00	4	4	4	3	3.75	3	3	4	4	2	3.20
24	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4.00	5	5	4	4	4.50	2	2	4	5	4	3.40
25	3	1	2	3	2	3	3	4	5	5	4.25	5	5	5	4	4.75	4	3	5	5	4	4.20
26	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2.75	4	4	5	5	4.50	4	4	4	4	4	4.00
27	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5.00	4	5	4	4	4.25	4	3	4	4	3	3.60
28	2	1	1	3	3	1	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4.00	3	3	5	4	4	3.80
29	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2.75	4	4	5	4	4.25	4	4	4	4	3	3.80
30	5	1	1	3	4	3	2	4	3	4	3.25	4	4	4	5	4.25	2	2	3	4	3	2.80
31	2	2	1	3	3	2	2	4	5	4	3.75	4	5	5	5	4.75	4	4	4	4	4	4.00
32	4	1	2	3	4	4	3	4	3	4	3.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
33	3	2	2	3	3	3	5	4	5	5	4.75	5	4	5	4	4.50	4	4	4	4	4	4.00
34	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	3.75	5	4	4	5	4.50	4	4	5	5	5	4.60
35	6	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20
36	2	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4.00	5	5	4	5	4.75	5	5	5	5	5	5.00
37	6	2	2	3	3	5	3	4	4	3	3.50	5	5	4	4	4.50	4	3	4	4	5	4.00
38	3	1	2	2	3	3	3	5	5	5	4.50	4	5	4	4	4.25	5	5	5	4	5	4.80
39	2	1	1	2	2	2	4	3	3	4	3.50	5	4	5	4	4.50	4	4	4	5	4	4.20
40	3	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3.50	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
41	3	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
42	1	1	1	3	3	4	2	2	2	2	2.00	4	4	4	4	4.00	3	3	3	4	3	3.20
43	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	3.80
44	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	5	4.20
45	6	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5.00	4	3	4	3	5	3.80
46	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	4.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
47	3	2	2	2	4	3	4	4	5	4	4.25	5	4	3	3	3.75	3	4	4	4	4	3.80
48	4	1	2	2	4	4	3	4	5	5	4.25	3	3	3	3	3.00	4	4	3	4	4	3.80
49	5	1	2	2	3	5	3	4	4	4	3.75	3	4	4	3	3.50	5	5	5	4	4	4.60
50	6	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50	3	4	3	4	4	3.60
51	6	2	2	1	3	3	4	5	4	3	4.00	4	3	3	2	3.00	4	4	4	4	4	4.00

52	1	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	3.75	2	2	2	2	2	2.00
53	6	1	2	4	3	5	2	4	4	3	3.25	4	2	3	3	3.00	3	3	4	3	4	3.40
54	5	1	2	3	3	2	5	5	5	5	5.00	4	3	4	3	3.50	5	5	4	3	4	4.20
55	6	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4.00
56	3	1	2	2	3	3	4	5	5	5	4.75	5	4	4	5	4.50	4	4	4	3	2	3.40
57	5	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3.25	5	4	4	5	4.50	4	4	4	4	4	4.00
58	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3.50	4	4	5	4	4.25	4	4	4	5	4	4.20
59	3	1	1	2	4	1	5	5	5	5	5.00	4	5	4	4	4.25	4	4	4	5	4	4.20
60	4	1	2	2	4	4	3	4	3	4	3.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80
61	5	2	2	2	3	5	5	4	5	5	4.75	4	2	2	3	2.75	3	3	3	3	3	3.00
62	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4	4.20
63	1	1	1	3	4	3	5	5	5	5	5.00	3	2	3	3	2.75	3	3	3	4	4	3.40
64	6	1	2	1	3	2	3	4	5	5	4.25	3	3	3	3	3.00	4	3	4	4	4	3.80
65	6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2.75	4	4	4	3	3.75	5	4	4	4	5	4.40
66	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5.00	3	4	4	4	3.75	4	4	4	5	4	4.20
67	5	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3.75	3	5	4	3	3.75	4	3	4	5	4	4.00
68	5	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4.00	3	3	2	3	2.75	4	4	5	4	4	4.20
69	3	1	2	3	2	3	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
70	6	1	2	2	3	2	4	4	4	5	4.25	2	4	4	4	3.50	5	5	5	5	5	5.00
71	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4.50	2	2	2	2	2.00	4	4	4	4	4	4.00
72	2	1	1	3	3	1	4	3	3	4	3.50	4	3	3	3	3.25	4	4	5	4	4	4.20
73	2	1	1	2	3	2	3	4	3	4	3.50	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00
74	5	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3.00	5	5	5	5	4	4.80
75	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4.00
76	4	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4.25	4	3	4	3	3.50	4	4	4	4	4	4.00
77	6	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3.75	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	3	3.80

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	7	9.1	9.1	9.1
	26-30 tahun	12	15.6	15.6	24.7
	31-35 tahun	18	23.4	23.4	48.1
	36-40 tahun	15	19.5	19.5	67.5
	41-45 tahun	11	14.3	14.3	81.8
	> 46 tahun	14	18.2	18.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	48	62.3	62.3	62.3
	Wanita	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	22	28.6	28.6	28.6
	Menikah	55	71.4	71.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	9.1	9.1	9.1
	Diploma	28	36.4	36.4	45.5
	Sarjana	39	50.6	50.6	96.1
	Pasca Sarjana	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 3.100.000 - Rp. 4.000.000	7	9.1	9.1	9.1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.000.000	45	58.4	58.4	67.5
	>Rp. 5.000.000	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	5	6.5	6.5	6.5
	5-10 Tahun	21	27.3	27.3	33.8
	11-15 Tahun	20	26.0	26.0	59.7
	15-20Tahun	18	23.4	23.4	83.1
	> 20 Tahun	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Responden bekerja sesuai dengan kualitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	18.2	18.2	18.2
	KS	18	23.4	23.4	41.6
	S	33	42.9	42.9	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.2	5.2	5.2
	KS	19	24.7	24.7	29.9
	S	42	54.5	54.5	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	5	6.5	6.5	7.8
	KS	17	22.1	22.1	29.9
	S	32	41.6	41.6	71.4
	SS	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responden dapat bekerja sama dengan tim responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.2	5.2	5.2
	KS	13	16.9	16.9	22.1
	S	38	49.4	49.4	71.4
	SS	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kecerdasan Emosional (X1)

Responden memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.9	3.9	3.9
	KS	10	13.0	13.0	16.9
	S	48	62.3	62.3	79.2
	SS	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responden dapat mengatur diri dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.2	5.2	5.2
	KS	14	18.2	18.2	23.4
	S	40	51.9	51.9	75.3
	SS	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responden memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.9	3.9	3.9
	KS	16	20.8	20.8	24.7
	S	47	61.0	61.0	85.7
	SS	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Empati masing-masing pegawai dalam berorganisasi sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.6	2.6	2.6
	KS	19	24.7	24.7	27.3
	S	44	57.1	57.1	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Perilaku Organisasi (X2)

Responden dan rekan kerja responden saling membantu dalam menyelesaikan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6.5	6.5	6.5
KS	15	19.5	19.5	26.0
S	44	57.1	57.1	83.1
SS	13	16.9	16.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Responden yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.2	5.2	5.2
KS	17	22.1	22.1	27.3
S	44	57.1	57.1	84.4
SS	12	15.6	15.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Responden dapat menjaga sikap responden menjadi lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.3	1.3	1.3
KS	10	13.0	13.0	14.3
S	48	62.3	62.3	76.6
SS	18	23.4	23.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Responden merasa senang dengan pekerjaan responden saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.2	5.2	5.2
KS	11	14.3	14.3	19.5
S	47	61.0	61.0	80.5
SS	15	19.5	19.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Responden dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6.5	6.5	6.5
KS	6	7.8	7.8	14.3
S	52	67.5	67.5	81.8
SS	14	18.2	18.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.56	.966	77
A2	3.81	.762	77
A3	3.90	.940	77
A4	4.01	.819	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	11.71	4.733	.546	.823
A2	11.47	5.173	.638	.778
A3	11.38	4.290	.716	.736
A4	11.26	4.800	.695	.751

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.27	7.964	2.822	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		151.318	76	1.991	7.978	.000
Within People	Between Items	8.597	3	2.866		
	Residual	81.903	228	.359		
	Total	90.500	231	.392		
Total		241.818	307	.788		

Grand Mean = 3.82

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.00	.707	77
B2	3.96	.802	77
B3	3.86	.702	77
B4	3.86	.702	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.68	3.617	.558	.825
B2	11.71	3.075	.675	.776
B3	11.82	3.309	.711	.758
B4	11.82	3.361	.685	.770

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.68	5.617	2.370	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		106.721	76	1.404	1.700	.168
Within People	Between Items	1.231	3	.410		
	Residual	55.019	228	.241		
	Total	56.250	231	.244		
Total		162.971	307	.531		

Grand Mean = 3.92

Lampiran 9 Reliability & Validitas Perilaku Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.84	.779	77
C2	3.83	.750	77
C3	4.08	.644	77
C4	3.95	.742	77
C5	3.97	.725	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.83	4.353	.696	.704
C2	15.84	4.581	.647	.723
C3	15.60	4.981	.635	.732
C4	15.73	5.438	.357	.816
C5	15.70	4.975	.532	.761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.68	7.222	2.687	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		109.777	76	1.444	2.606	.036
Within People	Between Items	3.169	4	.792		
	Residual	92.431	304	.304		
	Total	95.600	308	.310		
Total		205.377	384	.535		

Grand Mean = 3.94

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Organisasi (X2), Kecerdasan Emosional (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,244	,60295

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,939	2	7.969	19,823	,000 ^b
	Residual	29,803	74	,402		
	Total	44,742	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,164	,577		3,750	,000
	Kecerdasan Emosional (X1)	,370	,175	,463	2,114	,039
	Perilaku Organisasi (X2)	,482	,136	,559	3,533	,000

Descriptive Statistics

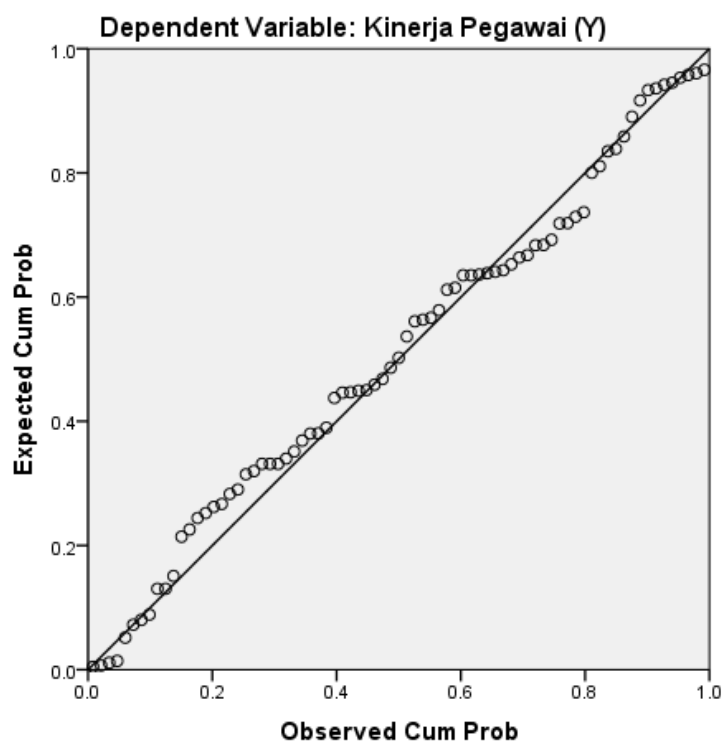
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	3.8182	.70552	77
Kecerdasan Emosional (X1)	3.9188	.59250	77
Perilaku Organisasi (X2)	3.9351	.53748	77

Coefficients^a

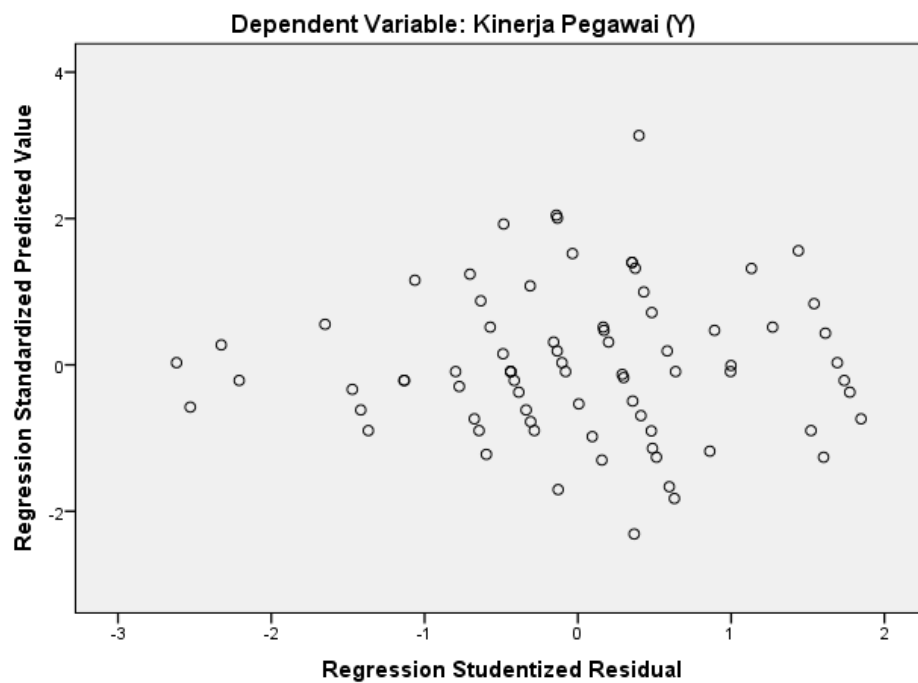
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional (X1)	.999	1.001
	Perilaku Organisasi (X2)	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Casmini. (2016). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Endratno, Hermin (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Universitas Muhamamdiyah Purwokerto*
- Faitullah (2016) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.4, hal 1-11*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husin (2016). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*
- Irawan, Bambang (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Iresa, Amelia R dan Utami, Hamidah M (2015) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 23 No. 1 Juni 2015*
- Karambut, C. A. dan Noormijati, E.A.T. (2016). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.

- Meilihta, Amanda. (2016) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*
- Patton, P. (2016). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan*. Jakarta : Pustaka Delaprata
- Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2017). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Puspanigra, T. (2017). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor. *Jurnal Wahana, Volume 1 No 12*.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Roby, Sambung (2016) “Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, April 2014*
- Sari, Fransiska (2016). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Sekarnintyas, D.A. (2017) Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pematang). *Jurnal Manajemen*
- Simamora, H., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarni, Murti (2016) Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636
- Wardani & Suseno, Y.D. (2016). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), pp.139–149.
- Wibawa, Made (2016) Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia*
- Yulius, S. (2016) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*
- Zulham (2015). *Manajemen Sumber Daya dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*. Bandung: CV Indra Prahasta