

# **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto**

**Anggit Priyo Wicaksono<sup>(1)</sup>**

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto <sup>(1)</sup>

Email : [anggitpriyo1@gmail.com](mailto:anggitpriyo1@gmail.com)

**Alfato Yusnar Kharismasyah<sup>(2)</sup>**

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto <sup>(1)</sup>

Email : [chipatoyusnar@gmail.com](mailto:chipatoyusnar@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil subyek di PT. Nasmoco Purwokerto Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dan rumus slovin dengan jumlah sampel 121 orang. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the effect of emotional intelligence variables, job satisfaction, and organizational culture on employee performance. This research takes the subject at PT. Nasmoco Purwokerto This type of research is was quantitative research. Sampling in this research using purposive sampling and slovin formula with a total sample of 121 respondent. Data analysis techniques used were validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test, t test and f test. The results of data analysis showed that the variables of job satisfaction partially has a significant effect on employee performance, organizational culture partially has a significant effect on employee performance, while emotional intelligence hasn't significant effect on employee performance. The emotional intelligence, job satisfaction and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance.

**Keywords**: Emotional Intelligence , Job Satisfaction, and Organizational Culture, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis pada era sekarang sangat baik. Perkembangan ini ditandai dengan perubahan pola pikir yang mengarah pada kemajuan di bidang dunia bisnis. Saat satu bisnis mengalami kebangkrutan, bisnis yang bergerak di bidang yang sama mulai bermunculan ke permukaan. Perkembangan dunia bisnis mampu disambut dengan baik,

karena secara tidak langsung akan memperluas lapangan pekerjaan di tanah air. (kompas.com). Perkembangan usaha di bidang penjualan mobil yang dapat kita lihat dengan banyaknya *dealer* mobil yang berdiri di Indonesia. Kemajuan aktivitas penjualan mobil yang semakin pesat menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat. Demikian juga untuk *dealer* mobil yang menjual barang sejenis. Oleh karena itu perusahaan harus mengambil langkah – langkah maju untuk mengungguli pesaingnya. Dalam usaha untuk menentukan langkah – langkah maju agar sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dengan potensi dan kemampuan yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka perusahaan tersebut wajib untuk mendidik sumber daya manusia agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik sehingga akan membuat para karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. (<http://repository.unpas.ac.id>)

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai kinerja karyawan yang dikehendaki perusahaan. Semakin banyak jumlah karyawan yang mampu mencapai kinerja karyawan yang dikehendaki perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan yang baik akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, meski didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Kinerja karyawan sebagai potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. (Suryadi & Efendi, 2018)

Kinerja karyawan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sinambela dalam Nurhasanah, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Sedangkan Robbins dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah variabel kecerdasan emosional yang diteliti oleh Damaryanti dan Dewi, (2016). Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan untuk mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Goleman dalam Irsyada, dkk (2018), “kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.” Sedangkan Goleman dalam Romantik dan Endratno, (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irsyada, dkk (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Romantik & Endratno, (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mudah karena kepuasan kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan kinerja. Wibowo dalam Latief, dkk (2019) menyatakan kepuasan kerja sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendapat lain menurut Robbins dalam Lestari, dkk (2018) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang harus diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2019), Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lestari, dkk (2018) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain beberapa variabel yang disebutkan di atas, variabel budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebuah organisasi pada hakekatnya sebagai kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Schein dalam Tumigolung et al., (2019) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Suryadi, dkk (2018), budaya organisasi adalah sistem yang dianut secara bersama oleh anggota dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Aisyah, dkk (2014) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Dealer Toyota Purwokerto Nasmoco dealer resmi* tempat penjualan mobil Toyota, **Toyota Nasmoco Purwokerto** atau yang sering di sebut **Dealer Toyota Purwokerto** berlokasi di Jl. Gerilya Timur, Dalam perkembangan saat ini pertumbuhan ekonomi indonesia saat ini berkembang dengan pesat, hal ini di tunjukan dengan meningkatnya pendapatan warganya, tak terkecuali dengan kota Purwokerto atau yang sebagai kota administasi dari banyumas. pertumbuhan ekonomi di sini sangat bagus hal ini sejalan dengan gaya hidup atau mobilisasi warganya. Oleh karena itu karyawan PT Nasmoco Purwokerto harus lebih kreatif dan mencapai target dalam melayani penjualan mobil kepada konsumen.

Berdasarkan observasi melalui wawancara dengan Ibu Cici (HRD) pada PT Nasmoco Purwokerto, Selama proses penjualan berlangsung disetiap titik yang bersangkutan pernah terjadi permasalahan kurangnya koordinasi antar karyawan sehingga akan memperlambat proses penjualan, seperti *customer* yang lambat membayar tanda jadi tetapi Surat Pesanan Kendaraan (SPK) sudah diinput, terjadi kurang koordinasi pada salesman atau sales *counter* dalam memberikan harga dan diskon ke *customer*, *customer* yang belum melunasi pembayaran tetapi sudah meminta kendaraan untuk dikirim. Oleh karena itu, karyawan dilatih untuk bisa mengendalikan diri dalam menghadapi *customer*. Karyawan Nasmoco yang memiliki target setiap akhir tahun akan mendapat bonus 3x gaji pokok (diluar gaji bulanan), maka menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja dalam hasil penjualan mobil terhadap *customer*. Perusahaan terus berkembang dan senantiasa memperhatikan karyawan nya dalam bekerja. Dalam PT Nasmoco tersebut

juga terdapat organisasi yaitu *small group activity* (SGA). Serta terdapat budaya perusahaan yaitu adanya *GREAT* (*Give delight experience, Respect for others, Excellent performance, Always be professional, Take action to improve*). Mempunyai baju event yang berwarna kuning dan abu – abu untuk acara pameran di mall Purwokerto. PT. Nasmoco Purwokerto memiliki slogan *Let's Go Beyond* merupakan semangat baru untuk terus memberikan pelayanan terbaik buat para pelanggannya.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang diteliti oleh Widodo, (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan Binjai”. Peneliti menambahkan variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto?
4. Apakah kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto ?

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.
- b. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.
- c. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.
- d. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.

## **KAJIAN TEORI**

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

Menurut Sinambela, (2019) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan tersebut dapat di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Withmore dalam Sinambela, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Robbins dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Edison, (2016) terdapat lima indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Fokus pada target
- b. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
- c. Pekerjaan selesai tepat waktu
- d. Dilakukan dengan cara yang benar
- e. Transparan dan dapat di pertanggungjawabkan

## 2. Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain akan lebih mudah menyesuaikan pergaulan sosial. Mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berperan lebih besar dibandingkan kecerdasan intelektualnya, Romantik & Endratno, (2018). Sedangkan menurut Mcshane dan Von Glinow dalam Wibowo, (2013), kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berfikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Menurut Goleman dalam Nurhasanah, (2018), menyatakan bahwa kecerdasan emosional diukur oleh indikator berikut:

- a. Kesadaran diri yaitu kemampuan mengawasi dan mencermati perasaan.
- b. Pengaturan diri yaitu kemampuan menghibur diri, melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dan akibat lainnya dari kegagalan keterampilan emosi dasar.
- c. Motivasi yaitu kemampuan mengatur emosi dan menjadikan alat penguasaan diri dan pencapaian tujuan.
- d. Mengenali emosi orang lain (empati) yaitu kemampuan menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan dan kehendak orang lain.
- e. Keterampilan sosial yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, memimpin dan mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, mengelola hubungan antar pribadi.

## 3. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Menurut Sinambela, (2019), memandang kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Weihric, Koontz dalam Sinambela, (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Sinambela, (2019), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan Steve M. Jex dalam Sinambela, (2019), yang mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melalui berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaannya.

Menurut Wahyudin dalam Yudha, (2018) bahwa terdapat indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan yaitu atasan yang baik mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasan.
- c. Teman sekerja yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.
- d. Promosi yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah yaitu faktor pemenuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

#### 4. Definisi Budaya Organisasi

Terdapat beberapa definisi mengenai budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti yang akan dikemukakan di bawah ini. Menurut Vecchio dalam Wibowo, (2010), memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini mengajarkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Sementara itu menurut Gibson et.al dalam Wibowo, (2010), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana presepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.

Pengertian mengenai budaya organisasi juga dikemukakan oleh Barry Phegan dalam Wibowo, (2010), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan baik tanpa yang membuat peralatan dan orang bekerjasama dalam harmoni. Sedangkan menurut Wibowo, (2010), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut Robbins dalam Andi, dkk (2019) terdapat indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan mengharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
- e. Berorientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisir di sekitar team daripada individu.
- f. Agresivitas yaitu Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
- g. Stabilitas yaitu Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

## **KERANGKA PEMIKRAN**

### **Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan**

Penelitian Nurhasanah, (2018) menghasilkan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra

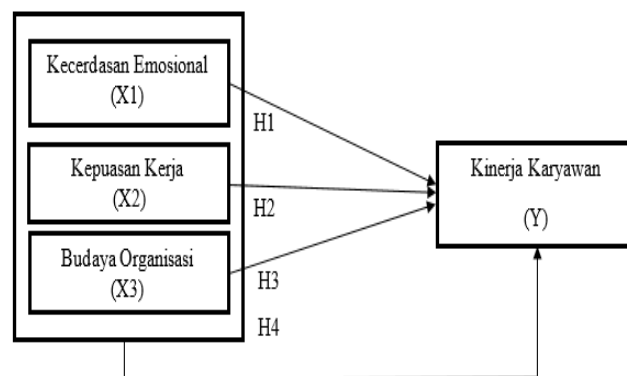
Siberkom (Detikcom). Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Penelitian dalam Irsyada, dkk (2018) bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang, Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Penelitian selanjutnya oleh Damaryanthi dan Dewi (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam. Penelitian selanjutnya oleh Latief, dkk (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Nasution (2019) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate. Hasil penelitian oleh Winata (2016) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rumagit, dkk (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Suluttenggo Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarwinati dan Ratnasari (2019) bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala – gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, Sujarweni, (2015).

Berdasarkan jenis teknik penarikan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sujarweni, (2015), dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria – kriteria tertentu. Sujarweni, (2015). Dengan cara ini semua elemen populasi belum tentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena ada bagian tertentu yang tidak dimasukkan dalam pemilihan untuk mewakili populasi, di dalam penelitian ini, peneliti melakukan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria yang meliputi Karyawan yang sudah bekerja  $\geq 1$  tahun yang dijadikan sebagai responden.

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat dari perbandingan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka, pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka, pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sujarweni, 2015). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$  ( $115 - 2 = 113$ )) sehingga didapatkan angka sebesar 0.1832. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sujarweni, 2015)

Tabel 4.3. Hasil Pengujian uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Nomor Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,777	0,1832	Valid
2	0,819	0,1832	Valid
3	0,805	0,1832	Valid
4	0,729	0,1832	Valid
5	0,790	0,1832	Valid
6	0,757	0,1832	Valid

Sumber: lampiran 3

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Nomor item	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,632	0,1832	Valid
2	0,604	0,1832	Valid
3	0,719	0,1832	Valid
4	0,681	0,1832	Valid
5	0,692	0,1832	Valid
6	0,709	0,1832	Valid

Sumber : lampiran 3

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas budaya organisasi (X3)

Nomor item	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,740	0,1832	Valid



2	0,810	0,1832	Valid
3	0,867	0,1832	Valid
4	0,809	0,1832	Valid
5	0,830	0,1832	Valid
6	0,827	0,1832	Valid
7	0,738	0,1832	Valid
8	0,796	0,1832	Valid

Sumber : lampiran 3

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Nomor item	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0,748	0,1832	Valid
2	0,861	0,1832	Valid
3	0,824	0,1832	Valid
4	0,818	0,1832	Valid
5	0,810	0,1832	Valid
6	0,777	0,1832	Valid

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas didapat semua variabel nilai r hitung > r tabel, Hasil pengujian tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang ditanyakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. (Sujarweni, 2015). Analisis *output* bisa dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Corbonach' Alpha</i>	Reliable	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,870	0,60	Reliable
Kepuasan kerja	0,757	0,60	Reliable
Budaya organisasi	0,921	0,60	Reliable
Kinerja karyawan	0,892	0,60	Reliable

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan kuisioner disetiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,25238664
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,090
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,263
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji Kolmogrov Smirnov di atas, nilai Asymp. Sig sebesar 0,082, nilai tersebut memenuhi ketentuan sig. ( $p$ ) > 0,05 (level of signification). Hal ini berarti bahwa data residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yang dapat mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas. Apabila nilai VIF  $\geq 10$  atau nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0,217	4,614
Kepuasan kerja	0,998	1,002
Budaya organisasi	0,217	4,617

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF  $\geq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya tetap maka disebut homoskedastisitas, tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan tabel hasil uji heteroskedastisitas.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,117	,190		-,617	,538
	kecerdasan	-,089	,055	-,319	-1,613	,110
	kepuasan	,043	,039	,101	1,098	,275
	budaya	,121	,055	,434	2,190	,031

a. Dependent Variable: abs\_res

diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,110, kepuasan kerja sebesar 0,275, budaya organisasi sebesar 0,031. Berdasarkan hasil diatas nilai sig variabel budaya organisasi  $\leq 0,05$ . Maka dari itu penelitian ini belum terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Untuk menanggulangi gejala heteros peneliti melakukan pengobatan data menggunakan metode *casewise* dengan mengurangi kuesioner pada nomor 111. Berikut merupakan uji heteroskedastisitas setelah dilakukan metode *casewise*.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,033	,173		,189	,850
	kecerdasan	-,036	,051	-,145	-,698	,487
	kepuasan	,029	,036	,076	,799	,426
	budaya	,040	,052	,159	,769	,444

a. Dependent Variable: abs\_res1

Dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai sig  $< 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam model regresi.

## Analisis Data

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel : 4.12. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,355	,251		-1,416	,160
	Kecerdasan	,114	,074	,112	1,535	,128
	Kepuasan	,110	,052	,070	2,111	,037
	Budaya	,858	,075	,831	11,406	,000

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= -0,355 + 0,114 X_1 + 0,110 X_2 + 0,858 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai sebesar -0,355 menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar -0,355 satuan.

$\beta_1 = 0,114$ , Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai sebesar 0,114 bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,114 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2 = 0,110$ , Nilai koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,110 bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3 = 0,858$ , Nilai koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,858 bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,858 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$e$  = Standar kesalahan (*error*)

Dari hasil diatas terlihat pengaruh dominan yaitu variabel kecerdasan emosional sebesar 0,114, berikutnya variabel kepuasan kerja sebesar 0,110, budaya organisasi sebesar 0,858.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil analisis korelasi ganda koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 <sup>a</sup>	,878	,875	,23064

a. Predictors: (Constant), budaya, kepuasan, kecerdasan

Sumber Lampiran 5

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,875 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi) adalah sebesar 85,7% sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Uji T (Parsial)

Pengujian Hipotesis untuk menjawab hipotesis pertama, kedua, ketiga, dalam penelitian ini maka digunakan uji T untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel.4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,355	,251		-1,416	,160
	Kecerdasan	,114	,074	,112	1,535	,128
	Kepuasan	,110	,052	,070	2,111	,037
	Budaya	,858	,075	,831	11,406	,000

### Dependent Variable: kinerja

Uji Hipotesis Pertama

**Hipotesis Pertama:** Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional menunjukkan t hitung sebesar 1,535 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,128 atau  $sig > 0,05$  nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1  $H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima.

Uji Hipotesis Kedua

**Hipotesis Kedua:** Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel Kepuasan kerja menunjukkan t hitung sebesar 2,111 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,037 atau  $sig < 0,05$ , nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak.

Uji Hipotesis Ketiga

**Hipotesis Ketiga:** Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel budaya organisasi menunjukkan t hitung sebesar 11,409 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,658 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 atau  $sig < 0,05$  nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak.

### Uji F

Untuk menjawab hipotesis pertama dari penelitian ini, maka digunakan uji F (simultan). Uji F (simultan) digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis pengujian dengan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.15. Hasil analisis pengujian dengan uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,166	3	14,055	264,226	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,851	110	,053		
	Total	48,018	113			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya, kepuasan, kecerdasan

Hipotesis ke empat dilakukan untuk menguji apakah kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel ANOVA dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $264,226 > 2,69$  (yang didapat menggunakan rumus  $df = (4-1), (114-4)$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Analisis tersebut dapat dikatakan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya  $H_a$  **diterima** atau  $H_o$  **ditolak**.

#### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### SARAN

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan didalamnya. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

Bagi perusahaan :

- a. Kecerdasan Emosional

Diharapkan PT. Nasmoco Purwokerto memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya. Apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan, karena merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja, kemampuan lebih yang dimiliki karyawan dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi terhadap konsumen dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Apabila karyawan pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain akan lebih mudah menyesuaikan pergaulan sosial.

- b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karena merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Cara melakukan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan

yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

c. Budaya Organisasi

Diharapkan perusahaan meningkatkan budaya organisasi karyawan karena merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada karyawan yang datang. Bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Bagi Peneliti Selanjutnya.

Beberapa poin yang perlu dikembangkan guna untuk penelitian lanjutan terkait variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Berdasarkan koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *adjusted R-Square* sebesar 87,5%, hasil tersebut variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian lain seperti: disiplin kerja, lingkungan, dan gaya kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi & Damaryanti (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai feb. *e-Jurnal Manajemen*. 5(2), 790–820. ISSN 2302-8912.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Metode Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartiwi Agustina, dkk (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. (3), 33–40.
- Impiansi, & Endratno, (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi*. 77–87.
- Indra Yudha, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35. ISSN 2086-3300.
- Irsyada, dkk (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*. 1–10.
- Ismail, dkk (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen* 82–94.
- Karmizi, dkk (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1(c), 1–16.
- Kompas.com. dalam <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/29/154619426/6-tips-agar-bisnis-makin-berkembang-dari-waktu-ke-waktu?page=all>). diakses pada 25 oktober 2019.
- Latief, dkk (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik* : 9(1), 41. ISSN 2548-7787.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. ISSN 2580-4138.
- Nasutiun, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Utara, TBK Sei Rumbia Estate. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 7(1), 23. ISSN 2615-1855.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 19–26.
- Repository.unpas.ac.id. dalam (<http://repository.unpas.ac.id>). diakses pada 25 Oktober 2019.
- Rumagit, dkk (2019). Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln Wilayah ( Persero ) Suluttenggo Effect Of Work Discipline , Motivation And Organizational Culture On Employee Performance At Pt . Regional Pln ( Persero ) Suluttenggo : *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 3938-* 7(3), 3938–3947. ISSN 2303-1174.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan*. Purwokerto: ANDI OFFSET.
- Sumardi, & Nurhasanah (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14(2), 26–42.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 109–124.
- Tumigolung, dkk (2019). Kinerja Karyawan Pt . Bank Mandiri Di Manado Effect Of Organizational Culture , And Employee Commitment On Pt . Bank Mandiri In Manado. *Jurnal EMBA. Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4106-* 7(3), 4106–4115. ISSN 2303-1174.
- Wakthar, et al (2017). The Effect of Emotional Intelligence on Employee’s Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(03). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000243>.
- Wahid, A., & Fadlallh, A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), 2349–5219.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT . RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT . RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan kota binjai. *Jurnal Manajemen Tools*. 11(1), 279–295. ISSN 2088-3145.
- Winata, E.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17. ISSN 2355-1488.