

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO SDM DAN UMUM KOMISI PENGAWAS
PERSAINGAN USAHA JAKARTA**

Bryllee Samuel¹, Nancy Yusnita², Towaf Totok Irawan³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor

Email korespondensi: ¹bryllee Samuel30@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan individu, yang di dalamnya terdapat kecerdasan emosional. Dengan begitu untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Biro SDM dan Umum KPPU Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, di mana teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 74 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan hipotesis. Penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: budaya organisasi, kecerdasan emosional, kinerja pegawai

ABSTRACT

The success of an organization or agency is affected by the performance of its employee, an organization or agency will strive to improve the performance of its employee in the hope that its goals can be achieved. A factor affecting performance achievement is one of the individual's capabilities, in which emotional intelligence resides. That way to improve employee performance there are a few things that need attention, such as organizational culture and emotional intelligence. This research was conducted at the HR and General Bureau of the Jakarta Business Competition Supervisory Commission to determine the influence of organizational culture and emotional intelligence on the performance of employees of the Jakarta Business Competition Supervisory Commission's HR and General Bureau. This study uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees. This research uses saturated sampling, where the sample selection technique is if all members of the population are sampled. The number of samples in this research was 74 employees. The analysis techniques in this research are descriptive analysis, multiple linear regression, and hypotheses. This research partially shows that organizational culture has a significant positive effect on employee performance. Emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, organizational culture and emotional intelligence together influence employee performance.

Keywords: organizational culture, emotional intelligence, employee performance

PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu organisasi atau instansi mempunyai harapan agar tercapainya tujuan lebih mudah karena dalam sebuah organisasi atau instansi terdapat struktur pembagian kerja dan saling berhubungan antar bagiannya, meskipun setiap anggota di dalam organisasi memiliki perannya tersendiri, namun antara satu dan lainnya saling berkaitan, sehingga proses penyelesaian untuk mencapai tujuan tersebut lebih mudah. Maju atau tidaknya suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Dengan memiliki sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, nantinya sistem tersebut berjalan dengan efektif dan dapat menciptakan atau menghasilkan pegawai yang handal dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Kasmir (2019) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesalahan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan individu yang di dalamnya terdapat kecerdasan emosional. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional.

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) merupakan lembaga independen yang dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat serta pengawasan kemitraan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Komisi Pengawas Persaingan Usaha berkomitmen untuk mengedepankan proses penegakan hukum persaingan usaha yang lebih tegas dan transparan, serta kesejahteraan rakyat menjadi tujuan utama dalam kepemimpinannya.

Salah satu pertimbangan dibentuknya Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) adalah untuk mengawal terselenggaranya dalam bidang ekonomi yang menghendaki adanya kesempatan yang sama bagi warga negara untuk berpartisipasi di dalam proses produksi dan pemasaran barang dan jasa, dalam usaha yang sehat, efektif, dan efisien sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan bekerjanya ekonomi pasar yang wajar. Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) sendiri memiliki tugas dan fungsi seperti, Penegakan Hukum Persaingan Usaha, Pemberian Saran dan Pertimbangan atas Kebijakan Pemerintah, Pengendalian Merger dan Akuisisi, Pengawasan Pelaksanaan Kemitraan UMKM. Serta di dalam biro SDM dan umum juga memiliki sasaran kegiatan atau hasil kerja yang harus terpenuhi, yaitu terpenuhinya indeks kepuasan layanan bagian SDM, jumlah kebijakan (Perkom) perencanaan SDM, serta indeks pemahaman pegawai mengenai peraturan SDM. Dengan adanya tugas-tugas tersebut tentunya peran pegawai menjadi sangat berpengaruh dalam menjalankan organisasi KPPU, sehingga kinerja pegawai perlu diperhatikan agar organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsi yang ada dengan baik.

Dalam setiap tahun jumlah pegawai Biro SDM dan Umum di KPPU mengalami kenaikan dan hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam kategori sangat baik yang setiap tahunnya meningkat. Tetapi dari hasil penilaian kinerja pegawai pada tabel tersebut dapat dilihat masih adanya kinerja pegawai yang berada dalam kategori cukup. Pada tahun 2020 ada 8 pegawai dengan persentase 12% yang mendapatkan penilaian kinerja pada kategori cukup, namun terjadi penurunan pada tahun 2021 menjadi 6 pegawai dengan persentase 8%. Tetapi pada tahun 2022 diikuti dengan bertambahnya jumlah pegawai, penilaian kinerja yang masuk dalam kategori cukup juga meningkat menjadi 12 orang dengan persentase 14%. Berdasarkan hasil tersebut kinerja pegawai masih belum maksimal, pegawai yang mendapatkan nilai cukup masih harus meningkatkan kinerjanya lagi, agar nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi atau instansi.

Dari hasil jawaban kuesioner pra-survey dari empat indikator yang ada, terlihat bahwa 17,5% pegawai masih rendah dalam kualitas kerja hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang”. 12,5% pegawai masih rendah dalam kuantitas kerja hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang”. 47,5% pegawai masih rendah dalam ketepatan waktu hal ini dapat dilihat dari jawaban “kadang-kadang” sebesar 37,5% serta jawaban “pernah” 10%. 42,5% pegawai masih rendah dalam efektifitas kerja hal ini dapat dilihat pada jawaban “kadang-kadang” sebesar 35% serta jawaban “pernah” 7,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Biro SDM dan Umum di KPPU Jakarta masih belum maksimal.

Berdasarkan wawancara langsung peneliti dengan Kepala Subbagian Administrasi Kepegawaian, mengatakan bahwa di KPPU ini sudah memiliki budaya organisasi, tapi dalam hal ini memang belum begitu melekat budaya organisasi di KPPU, hal tersebut ada tetapi belum diimplementasikan secara menyeluruh oleh pegawai. Pada KPPU juga belum adanya kesadaran mengenai pentingnya kecerdasan emosional di dalam organisasi, di mana pengendalian emosi sangat penting dalam kegiatan berorganisasi dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya”. Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi”.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi”. Menurut Ningtias (2021) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap. Perilaku, serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.” Menurut Soelistya (et al., 2022) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.”

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey (et al., 2012) menyatakan bahwa “*Emotional intelligency is a person's ability to recognize and interpret emotions and to use and integrate them productively for optimal reasoning and problem solving*”. Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali emosinya dan menggunakan emosinya untuk pemecahan masalah”. Menurut Daniel Goleman (2018) menyatakan bahwa “Kecerdasan

emosional adalah kemampuan seperti, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a".

Menurut Kaswan (2018) menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mempersepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi; kemampuan mengakses dan/atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfasilitasi pikiran; kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosional; kemampuan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual". Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa "Kecerdasan Emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, menstimulasi emosi dalam berpikir, memahami alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain."

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu, biaya, dan inisiatif." Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika."

Menurut Kasmir (2019), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu." Menurut Budiasa (2021), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan."

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma. Budaya organisasi sering diartikan juga sebagai nilai dan simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi oleh para anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggit Priyo Wicaksono dan Alfato Yusnar K. (2021) serta Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pengenalan dan pengendalian diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kecerdasan emosional serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang pegawai harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik dihadapan dengan orang lain maupun menghadapi dirinya sendiri. Kemampuan membangun kecerdasan emosional yang baik akan membantu pegawai dalam meminimalisasi hambatan yang

dihadapinya terkait dengan pelaksanaan kerja, sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Handayani Agustine AS, Nancy Yusnita, dan Towaf Totok Irawan (2023) dan Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

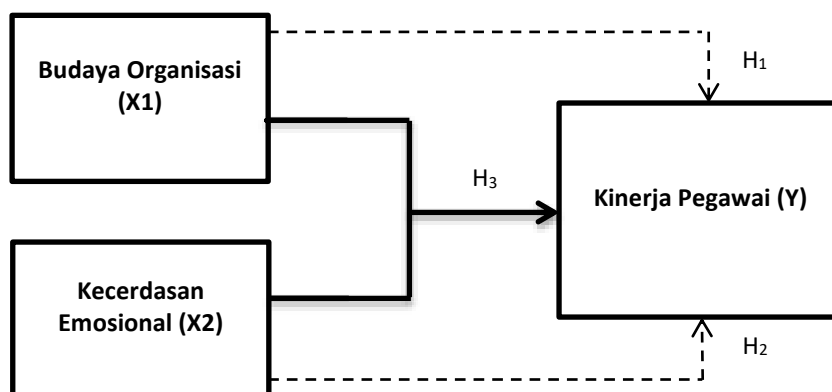
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional merupakan hal yang penting dalam melakukan berbagai pengetahuan satu sama lain antara pegawai. Begitupun juga dengan pegawai tanpa adanya kecerdasan emosional yang dapat mendorong pegawai mengatur dan mengendalikan dirinya agar dapat berjalan dengan baik dan budaya organisasi yang bisa mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan, bertukar pengetahuan, serta saling percaya antar pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Izzah dan Suwitho (2022) serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis, kajian empiris dan logika maka hipotesis yang diajukan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₃: Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan dengan baik oleh setiap pegawai dalam sebuah instansi akan berpengaruh positif terhadap meningkatkan kinerja pegawai, serta didukung dengan kemampuan yang baik dalam mengelola dan mengendalikan kecerdasan emosional yang ada dalam setiap individu itu sendiri.

Konstelasi Penelitian



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

-----> = Parsial
 —————> = Simultan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. *Explanatory survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan instrumen penelitian (angket/kuesioner) sebagai alat pengumpulan data yang pokok, yang digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling*. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau sensus, di mana teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta yang berjumlah 74 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data primer yaitu *survey*, dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner atau angket. Sedangkan untuk data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan melalui keterangan, landasan-landasan teori atau definisi-definisi dari berbagai buku dan tulisan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan juga kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi menghasilkan rata-rata sebesar 82,59%, di mana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), hal ini dapat dikatakan bahwa nilai Budaya Organisasi berada pada kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator berorientasi kepada hasil dengan persentase 85,32%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan persentase 76,31%.

Tabel 1. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Statistics		
Budaya Organisasi		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		82,66
Std. Error of Mean		1,035
Median		84,00
Mode		76
Std. Deviation		8,902
Variance		79,240
Range		33
Minimum		65
Maximum		98
Sum		6117

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Budaya Organisasi adalah sebesar 82,66%, dengan *range* jawaban 33 dan total skor sebesar 6117. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Skor rata-rata empirik sebesar 82,66 dan skor rata-rata teoritik sebesar 60. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $82,66 > 60$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Budaya Organisasi itu Baik.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional menghasilkan rata-rata sebesar 83,86%, di mana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), hal ini dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator memotivasi diri sendiri dengan persentase 86,67%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenali emosi diri dengan persentase 79,19%.

Tabel 2. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

Statistics		
Kecerdasan Emosional		
N	Valid	74
	Missing	0
Mean		62,89
Std. Error of Mean		,871
Median		64,00
Mode		70
Std. Deviation		7,490
Variance		56,098
Range		27
Minimum		48
Maximum		75
Sum		4654

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Kecerdasan Emosional adalah sebesar 62,89%, dengan *range* jawaban 27 dan total skor sebesar 4654. Untuk mengetahui bagaimana Kecerdasan Emosional pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Skor rata-rata empirik sebesar 62,89 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $62,89 > 45$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kecerdasan Emosional itu Baik.

Berdasarkan tanggapan responden pada mengenai Kinerja Pegawai menghasilkan rata-rata sebesar 79,75%, di mana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), hal ini dapat dikatakan bahwa nilai Kinerja Pegawai berada pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase 83,11%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase 76,01%.

Tabel 3. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	74
	Missing	0

Mean	63,80
Std. Error of Mean	,950
Median	64,50
Mode	73
Std. Deviation	8,176
Variance	66,849
Range	32
Minimum	48
Maximum	80
Sum	4721

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.66 tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dari indikator Kinerja Pegawai adalah sebesar 63,80%, dengan *range* jawaban 32 dan total skor sebesar 4721. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja pada Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Skor rata-rata empirik sebesar 63,80 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $63,80 > 48$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Pegawai itu Baik.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,04170275
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,044
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal dan begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan metode *Kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

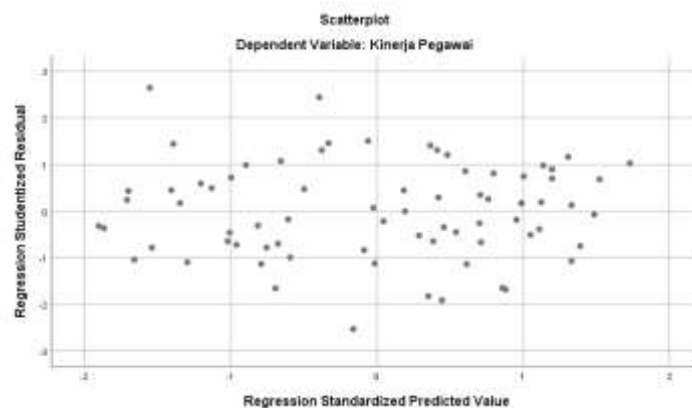
Uji Multikolinearitas**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			Beta	VIF
1	(Constant)	5,281	5,682	,929	,356		
	Budaya Organisasi	,236	,110	,257	,035	,375	2,668
	Kecerdasan Emosional	,620	,130	,568	,000	,375	2,668

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* > 0,1, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan nilai *tolerance* pada variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sama-sama mendapat nilai sebesar 0,375 yang artinya nilai *tolerance* keduanya lebih dari 0,1. Sedangkan untuk hasil nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sama-sama mendapat nilai sebesar 2,668 yang artinya nilai VIF keduanya kurang dari 10. Sehingga variabel *independent* yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.6 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat titik-titik data menyebar secara acak atau tidak menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan layak dilakukan regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5,281	5,682	,929	,356
	Budaya Organisasi	,236	,110	,257	,035
	Kecerdasan Emosional	,620	,130	,568	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 $Y = 5,281 + 0,236 X_1 + 0,620 X_2 + e$

1. Nilai a (konstanta) sebesar 5,281, artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai adalah 5,281.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi bernilai positif sebesar 0,236, yang artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,236, sehingga antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional bernilai positif sebesar 0,620, artinya jika variabel Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,620, sehingga antara variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,182	6,371		1,598	,114
	Budaya Organisasi	,649	,077	,706	8,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji parsial (t) pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai thitung sebesar 8,463 > 1,993 (ttabel). Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,838	5,185		2,090	,040
	Kecerdasan Emosional	,842	,082	,771	10,286	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji parsial (t) pada variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai thitung sebesar 10,286 > 1,993 (ttabel). Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3024,389	2	1512,195	57,861	,000b
	Residual	1855,570	71	26,135		
	Total	4879,959	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.72 tersebut hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 57,861 sedangkan Ftabel sebesar 3,126, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $57,861 > 3,126$. Pada pengujian SPSS dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 10. Hasil Adjusted R Square Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787a	,620	,609	5,112

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

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.73 tersebut diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,620. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional sebesar 0,620 atau 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian**Budaya Organisasi Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta**

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan cara-cara berpikir dan bertindak yang diterapkan kepada anggota organisasi. Sistem ini berpengaruh pada identitas, motivasi, dan komitmen pegawai serta mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,31%. Indikator ini mengukur budaya organisasi terhadap kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide yang inovatif serta tanggung jawab dalam mengambil keputusan.

Pada indikator perhatian terhadap detail diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,96%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan ketelitian pegawai dalam memperhatikan hal detail dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta penyelesaian pekerjaan secara akurat.

Pada indikator berorientasi kepada hasil diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,32%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan hasil pekerjaan yang optimal serta organisasi memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada indikator berorientasi kepada individu diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,05%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan perhatian yang diberikan organisasi terhadap pegawai, seperti memberikan target kepada setiap pegawai dan selalu mengarahkan agar hasil kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Pada indikator berorientasi tim diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,70%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan kemampuan dalam melakukan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah yang ada secara bersama-sama.

Pada indikator agresif diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,22%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan keagresifan di mana organisasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan serta berpikir kemasa depan.

Pada indikator stabilitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,59%. Indikator ini mengukur budaya organisasi berdasarkan stabilitas di mana mengedepankan tercapainya visi dan misi organisasi menjadi hal yang utama, serta penetapan strategi yang baik untuk masa depan organisasi.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,59% yang berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Berorientasi Kepada Hasil dengan persentase sebesar 85,32%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko dengan persentase sebesar 76,31%.

Kecerdasan Emosional Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individual seseorang untuk dapat memahami emosi diri sendiri serta lingkungannya. Emosi tersebut dapat digunakan untuk memecahkan masalah serta memotivasi diri sendiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator mengenali emosi diri diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,19%. Mengenali emosi diri yang dimaksud merupakan kemampuan untuk mengetahui potensi diri yang dimiliki serta kemampuan memahami emosi positif dan negatif. Pada indikator mengelola emosi diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,22%. Mengelola emosi yang dimaksud merupakan kemampuan mengelola emosi serta kemampuan mengendalikan emosi. Pada indikator memotivasi diri sendiri diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,67%. Memotivasi diri sendiri yang dimaksud merupakan kemampuan untuk mengarahkan hasrat positif yang ada dalam diri serta kemauan untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Pada indikator mengelola emosi orang lain diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,08%. Mengelola emosi orang lain yang dimaksud merupakan kemampuan mengelola emosi orang lain serta kemampuan dalam mengendalikan emosi orang lain. Pada indikator membina hubungan diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,13%. Membina hubungan yang dimaksud merupakan kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain yang ada dilingkungan sekitar serta kemampuan melakukan kontak sosial.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,86% yang berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Memotivasi Diri Sendiri dengan persentase sebesar 86,67%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Mengenali Emosi Diri dengan persentase sebesar 79,19%.

Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,11%. Kualitas kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat serta pegawai menunjukkan pencapaian standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada indikator kuantitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,54%. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mengerjakan tugas melebihi jumlah target organisasi dan juga pegawai menunjukkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,01%. Ketepatan waktu yang dimaksud adalah bagaimana pegawai menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan bagaimana memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Pada indikator efektivitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,32%. Efektivitas yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mencapai target sesuai rencana kerja serta pegawai memiliki target waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dari beberapa indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,75% yang berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator Kualitas Kerja dengan persentase sebesar 83,11%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden terendah ada pada indikator Ketepatan Waktu dengan persentase sebesar 76,01%.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,236, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar 8,463, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,463 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang, artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit Priyo Wicaksono, dan Alfato Yusnar K. (2021), serta Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,620, yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel kecerdasan emosional memiliki nilai thitung sebesar 10,286, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,286 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), Fitri Handayani Agustine AS, Nancy Yusnita, Towaf Totok Irawan (2023), serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun atau meningkat, dalam penelitian ini penulis menggunakan budaya organisasi dan kecerdasan emosional sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang baik serta kemampuan dalam mengendalikan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai secara maksimal.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear yaitu $Y = 5,281 + 0,236 X_1 + 0,620 X_2$, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 5,281 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai adalah 5,281. Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel budaya organisasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai Fhitung sebesar 57,861 dan Ftabel sebesar 3,126 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,861 > 3,126$, dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan pembahasan tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Izzah, dan Suwitho (2022), Yessy Kartika Sari Limbong dan Nahar Maganda Saragih (2023), serta Berhand Sendow, Christine Karambut, dan Martine Lapod (2023), yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha sudah diterapkan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko yang mendapatkan nilai presentase 76,31. Mengenai kecerdasan emosional perlu diperhatikan lagi oleh organisasi di mana belum adanya kesadaran mengenai pentingnya kecerdasan emosional yang ada dalam diri pegawai, dari hasil penelitian didapatkan indikator mengenali emosi diri mendapatkan nilai presentase terendah sebesar 79,19%. Kinerja Pegawai pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator ketepatan waktu yang mendapatkan presentase terendah sebesar 76,01%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang, artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel kecerdasan

emosional, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda dan uji F (simultan) antara variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : Penerbit CV. Pena Persada
- Goleman. Daniel. (2018). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Index Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salovey, Peter, John Ameriks, and Tanja Wranik. (2012). *Emotional Intelligence and Investor Behavior*. Virginia: Published by The Research Of Foundation Of CFA Institute.
- Soelistya, Djoko *et al.* (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Penerbit : Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wibowo (2018). *Budaya Organisasi:Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok : Rajawali Pers.
- Wicaksono, Anggit Priyo. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto*. MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan ISSN: 2798-3994. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER>.
- Sendow ,Berhand. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo Manado*. EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>.
- Agustin, Fitri Handayani AS. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada LAZ AL Bunyan Bogor*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 9(2), 39-42. DOI: 10.34203/jimfe.v9i2.9035.
- Ningtias, Nungki Ayu. (2021). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang BPHTB di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa: (JOM) Bidang Manajemen. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen>.
- Nurul Izzah. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm>.

Limbong, Yessy Kartika Sari. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Seituan*. JEBIDI: JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL. DOI:doi.org/jebidi.v2n1.2023.