



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE EXPRESS CABANG  
JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND EMOTIONAL  
INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES JNE EXPRESS JEMBER BRANCH*

**SKRIPSI**

Oleh

**Muhammad Abu Amar**

**NIM 160810201150**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE  
EXPRESS CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND  
EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES JNE  
EXPRESS JEMBER BRANCH*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh  
**Muhammad Abu Amar**  
**NIM 160810201150**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Muhammad Abu Amar  
Nim : 160810201150  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JudulSkripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Desember 2019

Yang menyatakan,

Muhammad Abu Amar

NIM. 160810201150

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI,  
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN JNE EXPRESS CABANG  
JEMBER

Nama Mahasiswa : Muhammad Abu Amar

NIM : 160810201150

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui : 23 Desember 2019

Tanggal

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si.

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.

NIP. 1974121222000122001

NIP. 195703101984031003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu S.E., MBA., Ph.D

NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE  
EXPRESS CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Abu Amar

NIM : 160810201150

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 13 Januari 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.**  
NIP. 197501062000032001 : (.....)

**Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M.**  
NIP. 196010161987021001 : (.....)

**Anggota : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi,**  
**M.Agb.**  
NIP. 196304021988021001 : (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA.**

NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Puji Syukur kehadirat Allah SWT telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Terimakasih kepada Bapak Rosidi dan Ibu Yuliatin selaku kedua orang tua, saudaraku tersayang Nur Rif'ah Himayatana dan Alm. Naili Umniyatin beserta keluarga besarnya yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada Ibu Diana Sulianti K. Tobing telah sabar membimbing saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT.
4. Terimakasih kepada Bapak Budi Nurhardjo selaku pembimbing telah memberikan arahan serta solusi atas kendala yang saya alami selama pembuatan skripsi. Semoga bapak sehat selalu dan berada dalam lindungan Allah SWT.
5. Terimakasih juga kepada Afifatul Atikah yang juga menjadi supoort sytem selama pengerjaan skripsi saya.
6. Terimakasih kepada semua anggota UKM KSPM yang telah memberikan semangat dan pengetahuan akan segala hal dalam masa perkuliahan saya.
7. Terimakasih kepada M. Iqbal Thoriq, M. Zaenudin, dan Misbahul Fajar yang telah menjadi teman yang baik mulai dari SMA sampai Kuliah di kampus tercinta ini.
8. Terimakasih kepada anggota grup IKMBJ, BEM DD'16, dan Gengers yang telah banyak memberi warna di kehidupan kampus selama ini.
9. Terimakasih juga kepada teman-teman anggota kontrakan yaitu : Agus, Mahdi, Adit, Madho, Alwan, Mas iqbal, Alfin, dan Difti yang telah memberikan semangat.
10. Terimakasih juga teman-teman yang tergabung pada grup KKN 006 Desa Bercak yang saya banggakan.

**MOTTO**

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

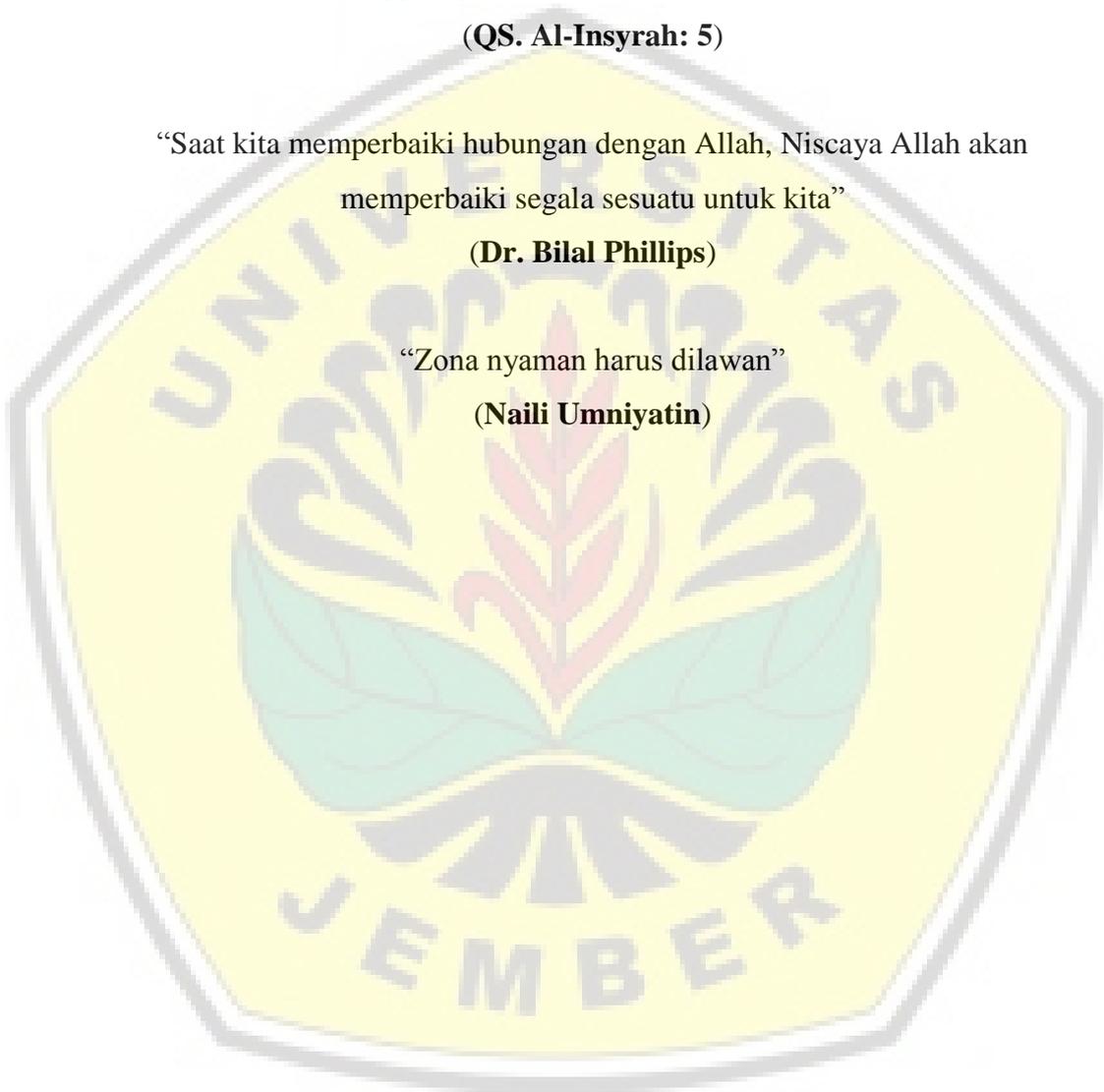
(QS. Al-Insyrah: 5)

“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, Niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatu untuk kita”

(Dr. Bilal Phillips)

“Zona nyaman harus dilawan”

(Naili Umniyatin)



## RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember;** Muhammad Abu Amar; 160810201150; 2020; 100 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kerjanya optimal dan terus mengevaluasi hasil kerjanya sehingga dapat menjadi karyawan yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dari survei yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat kelemahan dalam kinerja karyawan yaitu ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri diperusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengaruh budaya organisasai, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan JNE Express Cabang Jember.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional merupakan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan JNE Express Cabang Jember secara parsial. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 perusahaan, dengan metode penarikan sampel yaitu *purposive sampling* dan juga menggunakan rumus Slovin diperoleh 100 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,916 - 0,114x_1 - 0,614x_2 - 0,259x_3 + e$  dengan menggunakan SPSS 25 hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel budaya organisasi = 2,053 dengan nilai signifikansi = 0,043 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kompensasi = 8,609 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kecerdasan emosional = 3,413 dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”.

Simpulan yang dapat ditarik adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada variabel kompensasi dan kecerdasan emosional adalah komunikasi dan keterampilan sosial yaitu komunikasi yang terjadi didalam perusahaan dianggap kurang baik. Organisasi yang baik seharusnya tanggap dalam memperbaiki permasalahan apalagi masalah tersebut berkenaan langsung dengan pelanggan atau konsumen. Pada variabel budaya organisasi yaitu perusahaan juga harus memperhatikan masalah fasilitas seperti keamanan karena dengan meningkatkan kualitas keamanan karyawan tidak perlu merasa cemas akan ancaman yang terjadi pada JNE Express Cabang Jember.

## SUMMARY

***The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Emotional Intelligence on The Performance of Emeployees JNE Express Jember Branch;***  
Muhammad Abu Amar;160810201150; 2020; 100 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

*Companies are required to have employees whose performance is optimal and continue to evaluate the results of their work so that they can become professional and responsible employees for their work so that they will provide satisfying services to all parties and be carried out effectively and efficiently. From the survey that has been done it is known that there are weaknesses in employee performance that is indicated by the number of employees who resigned in the company. The problem studied is how the influence of organizational culture, compensation, and emotional intelligence on employee performance at JNE Express Jember Branch.*

*The purpose of this study is to examine and analyze whether Organizational Culture, Compensation, and Emotional Intelligence are variables that affect Employee Performance in JNE Express Jember Branch partially. The total population in this study were 167 companies, with a purposive side sampling method and also using the Slovin formula obtained by 100 employees. Data collection methods used were questionnaire, interview, and literature study methods. The analytical method used is multiple linear regression analysis.*

*Based on research results obtained from the multiple linear regression equation  $Y = 2,916 - 0,114x_1 - 0,614x_2 - 0,259x_3 + e$  by using SPSS 25 t test results show t arithmetic on organizational culture variables = 2.053 with a significance value = 0.043 <0.05 which reads "there is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of JNE Express Jember Branch employees". T test results show t arithmetic on the compensation variable = 8.609 with a significance value = 0.000 <0.05 which reads "there is a positive and significant effect of compensation on the performance of JNE Express Jember Branch employees". Furthermore, the t test results showed t count on the variable*

*emotional intelligence = 3,413 with a significance value = 0.001 <0.05 which reads "there is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of JNE Express Jember Branch employees".*

*The conclusions that can be drawn are organizational culture, compensation, and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given in this study are the compensation and emotional intelligence variables are communication and social skills that is communication that occurs within the company is considered not good. A good organization should be responsive in fixing problems especially if the problem is directly related to customers or consumers. In the organizational culture variable, the company must also pay attention to facility issues such as security because by increasing the quality of security, employees need not feel anxious about the threats that occur in JNE Express, Jember Branch.*

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si, Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Gusti Ayu Wukandari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Teristimewa untuk orangtuaku tercinta, Bapak Rosidi dan Ibu Yuliatin selaku kedua orang tua, saudaraku tersayang Nur Rif'ah Himayatana dan Alm. Naili Umniyatin beserta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2016, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan semangatnya dalam berbagai hal.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 31 Desember 2019

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Budaya Organisasi .....	11
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.3 Kecerdasan Emosional .....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan .....	28
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1 Jenis Data .....	31
3.3.2 Sumber Data.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Identifikasi Variabel.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7 Skala Pengukuran .....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	36
3.8.1 Uji Instrumen .....	36
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.4 Uji Hipotesis .....	40
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat .....	43
4.1.2 Filosofi Perusahaan .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
4.2 Karakteristik Responden .....	48
4.3 Deskripsi Statistik Data Atau Variabel .....	51
4.3.1 Definisi Variabel Budaya Organisasi.....	52
4.3.2 Definisi Variabel Kompensasi .....	53
4.3.3 Definisi Variabel Kecerdasan Emosional .....	54
4.3.4 Definisi Variabel Kinerja Karyawan .....	55
4.4 Hasil Analisis Data.....	56

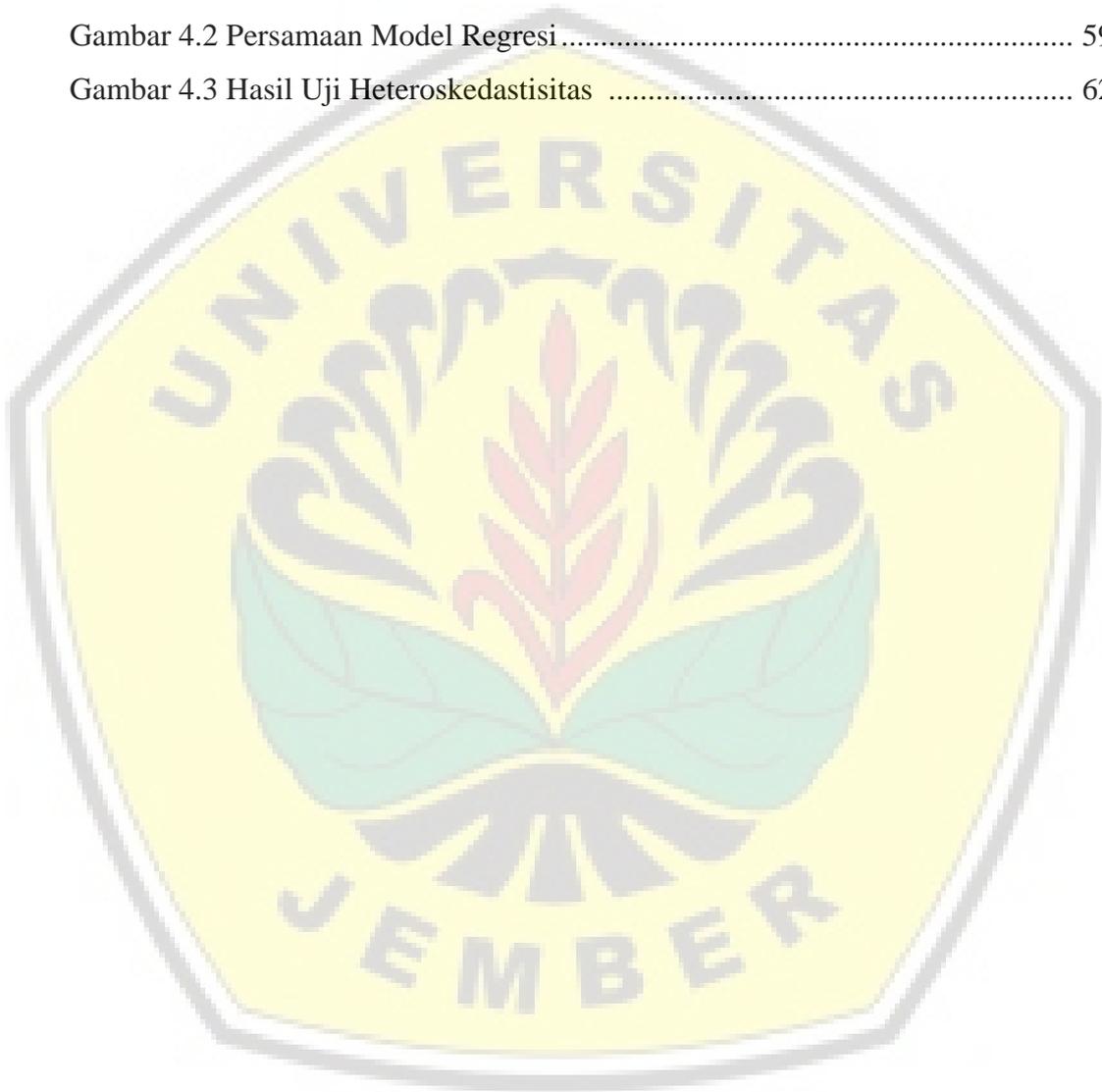
4.4.1 Uji Validitas .....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	57
4.4.3 Uji Normalitas Data .....	58
4.4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
4.4.5 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.6 Uji Hipotesis .....	62
4.5 Pembahasan.....	64
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	72
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>80</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Data karyawan yang keluar pada JNE Express Cabang Jember .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	53
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional .....	54
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji reliabilitas .....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	63

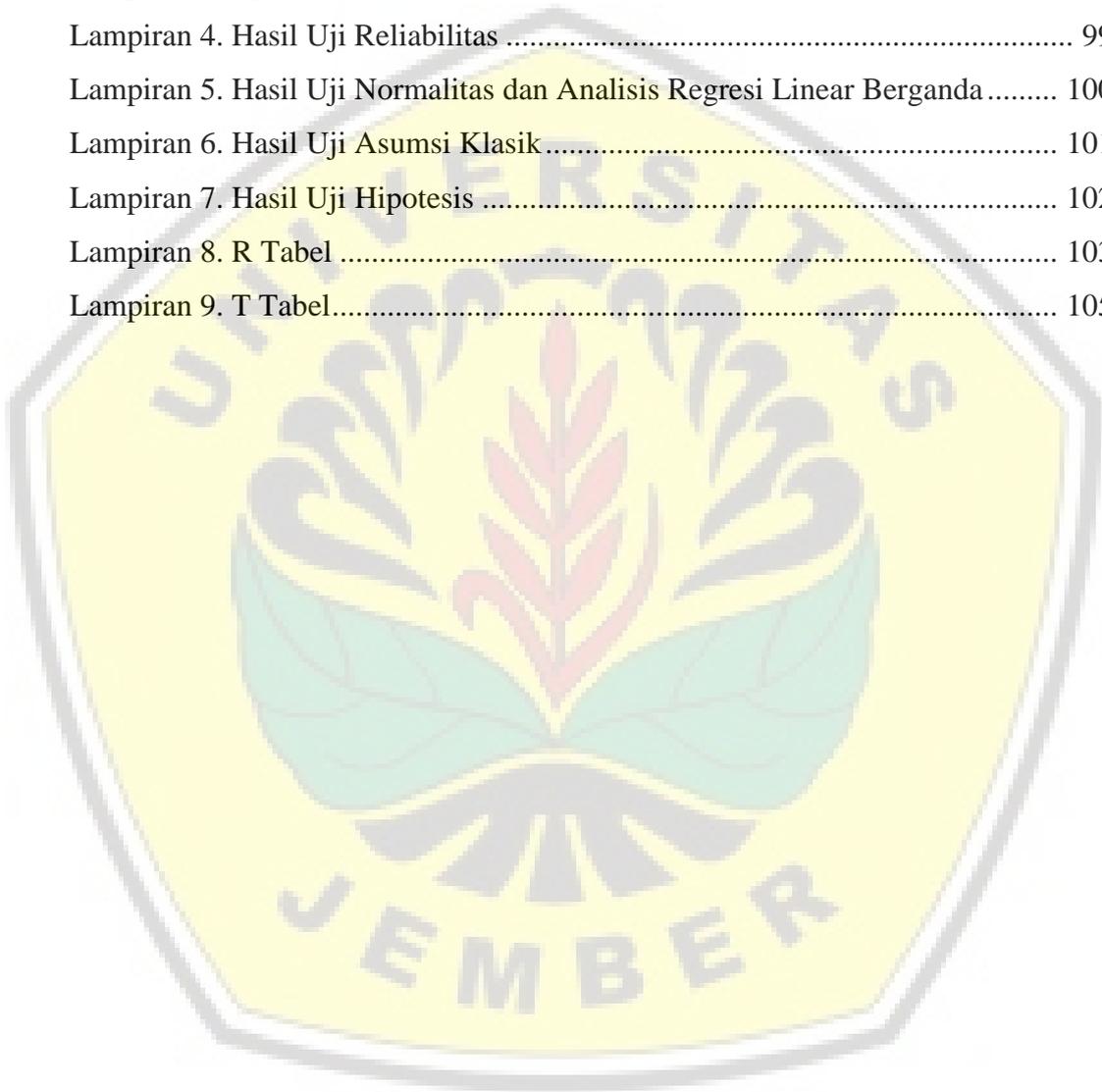
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
Gambar 4.2 Persamaan Model Regresi .....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	84
Lampiran 3. Uji Validitas.....	95
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	99
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear Berganda .....	100
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	101
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis .....	102
Lampiran 8. R Tabel .....	103
Lampiran 9. T Tabel.....	105



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat utama bagi perusahaan dalam merencanakan, mengatur, mengelola, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan *asset* yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan Yuniarsih dan Suwatno (2008:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik. MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tetapi, tersedianya sumber daya manusia bukan menjadi jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi kemampuan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi yang dikelola. Para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik, yaitu dapat mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil yang optimal dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai standart perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kinerjanya optimal dan terus mengevaluasi hasil kerjanya sehingga dapat menjadi karyawan yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien. Demi terciptanya karyawan yang memiliki kinerja optimal perusahaan harus melihat hal yang berkaitan dengan karyawan seperti

budaya organisasi di perusahaan, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan untuk bisa mengetahui pengaruh kinerja dari karyawannya adalah dengan melihat budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaannya. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman untuk membedakannya dengan organisasi lainnya dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi yang digunakan sebagai aturan mendasar perilaku dalam organisasi tersebut. Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari kepada personel baru. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekpektasi di masa yang akan datang. Setiap individu yang ada didalam organisasi tentu berasal dari latarbelakang berbeda-beda dan budaya yang berbeda pula, namun dengan berbagai perbedaan itu dilebur menjadi satu didalam wadah sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Tujuannya adalah untuk menjadi satu kesatuan kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah disepakati sebelumnya. Tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada beberapa individu yang menerima atau menentang budaya yang ada didalam perusahaan. Menurut Robbins (2011:558) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amah (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) dan yang sepakat menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang baik langsung ataupun tidak langsung. Istilah kompensasi sangat erat kaitannya dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang yang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan. merupakan suatu hal yang penting guna menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:155). Ketika kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Sistem kompensasi harusnya memuaskan bagi kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi maka karyawan akan melakukan kewajibannya bekerja secara optimal sehingga bisa berdampak baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya. Menurut Hasibuan (2012:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,991. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain melalui budaya organisasi dan kompensasi, untuk bisa mengetahui pengaruh kinerja dari karyawannya juga perlu dilihat dari kecerdasan emosional yang dimiliki setiap karyawan. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang

untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Mengelola emosi kita berarti memahami kondisi emosi berkaitan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologis, dan perilaku. Seseorang yang mampu mengolah kecerdasan emosinya, maka orang ini akan sukses dibidang apapun termasuk didalam bidang pekerjaan.

Goleman (20015:45) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Ketika seorang karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang rendah maka akan menjadi sumber masalah di perusahaan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sibopat (2018) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sugena (2016) memberikan bukti bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik di uji secara parsial maupun simultan.

JNE Express Cabang Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dari pihak pengirim dan kepada pihak penerima. JNE Express Cabang Jember juga memiliki kantor layanan induk yang bertempat di Jl. Sumatera dan Jl. Yamin. Aktivitas yang dilakukan JNE Express Cabang Jember adalah jasa pengiriman dokumen maupun barang-barang. Jasa pengiriman JNE Express Cabang

Jember memudahkan seseorang untuk mengirimkan barangnya dengan jarak yang jauh dalam waktu relatif singkat tergantung pada jenis layanan yang digunakan. JNE Express Cabang Jember sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi guna meningkatkan produktivitas perusahaan dan menciptakan kepuasan yang tinggi bagi semua pihak, karena dengan memiliki kinerja yang optimal, tujuan yang tepat, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan kepuasan kerja juga akan optimal.

Fenomena yang terjadi di JNE Express Cabang Jember yaitu selama satu tahun jumlah komplain menurut tiap bulannya. Data ini diketahui berdasarkan wawancara kepada bapak Ivan selaku HRD pada tanggal 2 Oktober 2019.

**Tabel 1.1 Data komplai dari pelanggan pada tahun 2019**

Bulan	Jumlah Komplain
Januari	626
Februari	574
Maret	554
April	632
Mei	687
Juni	381
Juli	796
Agustus	657
September	441
Oktober	479
November	435
Desember	476

Sumber : JNE Express Cabang Jember

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah komplain yang terjadi terus menurun dari bulan februari sampai bulan maret. Pada bulan april sampai dengan bulan mengalami peningkatan yang signifikan dan peningkatan tertinggi pada bulan juli. Dilanjutkan pada bulan september sampai dengan bulan desember mengalami penurunan dan konsisten pada angka komplain 400 orang. Menyambung hasil wawancara dengan bapak Ivan bahwa perubahan angka jumlah komplain yang fluktuatif mengartikan bahwa pelayanan yang diberikan kurang stabil sehingga masih terdapat lonjakan jumlah komplain yang terjadi pada JNE Express Cabang Jember.

Maka, JNE Express Cabang Jember menerapkan beberapa strategi guna mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya. Strategi tersebut dilihat dari penerapan budaya organisasi yang ada didalam perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di JNE Express Cabang Jember.

JNE Express Cabang Jember sendiri menerapkan budaya organisasi yaitu dengan membuat nilai-nilai perusahaan guna dianut oleh semua anggota yang ada di perusahaan. Nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai standart atau patokan oleh anggota untuk mengoptimalkan dan meningkatkan produktivitas perusahaan JNE Express Cabang Jember. Nilai-nilai yang dianut karyawan meliputi kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan visioner. Penerapan nilai-nilai diimplemetasikan dalam bentuk aturan seperti karyawan diwajibkan untuk beribadah sholat 5 waktu dengan tepat waktu, apabila karyawan melanggar akan diberikan sanksi atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Penerapan nilai tersebut bisa dilihat di *website* JNE Express Cabang Jember. Pegawai pada JNE Express Cabang Jember mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan dalam perwujudan dari pengadaan aturan perusahaan yang diterapkan. Pegawai yang menerapkan nilai-nilai (norma) tersebut diharapkan mampu memiliki kompetensi tinggi, bermoral, memiliki kesetiaan, dan ketaatan terhadap perusahaan. Kesesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi mereka. Sehingga para individu tersebut betah untuk bertahan pada perusahaan dan mau berkarir dalam waktu yang cukup lama. Tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang merasa penerapan nilai-nilai tersebut kurang cocok untuk dilaksanakan, bahkan ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri karena merasa tertekan dengan adanya aturan tersebut. Timbulnya permasalahan ini menyebabkan penurunan produktivitas mengingat bahwa beberapa karyawan yang keluar atau mengundurkan diri adalah karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Oleh karena itu, JNE Express Cabang Jember mensiasatinya dengan memberikan pelayanan berupa pemenuhan

kebutuhan para karyawan. Pemberian pemenuhan kebutuhan tersebut berupa kompensasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada bapak Darajat selaku *Support Manager* di JNE Express Cabang Jember, pemberian kompensasi dibagikan dalam berbagai bentuk, selain gaji pokok dan uang lembur. Perusahaan memberikan bantuan pendidikan putra-putri karyawan, bantuan beras sebulan sekali untuk karyawan yang sudah satu tahun bekerja, orangtua karyawan yang janda mendapatkan uang sebesar Rp. 100.000 dan juga mendapatkan beras 5 kg, setiap jumat semua karyawan diberikan program makan minum sehat secara gratis, bantuan renovasi rumah bagi karyawan, dan pemberangkatan umroh bagi karyawan yang memiliki kriteria tertentu. Melalui wawancara dengan karyawan yang bekerja di JNE Express Cabang Jember yaitu bapak wandi selaku koordinator *outbound* dan ibu santi selaku koordinator *sales problem*, pemberian kompensasi oleh perusahaan berpengaruh terhadap karyawan. Mereka mengatakan bahwa perusahaan lebih memperhatikan karyawan mulai dari hal-hal kecil dan banyak dari mereka yang mengatakan tidak ada perusahaan lain yang memperlakukan karyawannya dengan baik seperti di JNE Express Cabang Jember. Hal ini membuat karyawan betah untuk bekerja di perusahaan dan enggan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Pengadaan pemberian kompensasi dengan baik diharapkan mampu menopang kebutuhan dari karyawan, mempertahankan karyawan yang berkompeten, dan tentunya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pentingnya kualitas karyawan juga berlaku di JNE Express Cabang Jember. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan ini tidak lepas dari pemberian layanan yang terbaik bagi pelanggan. Pelayanan terbaik ini bisa dilihat dari kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Diperlukan kecerdasan emosional seperti kemampuan mengendalikan diri, memiliki motivasi yang tinggi, dan baik dalam hubungan sosial kepada rekan kerjanya. Dipilihnya JNE Express Cabang Jember sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami masalah nilai-nilai perusahaan yang terlalu ketat dan

persaingan memperoleh *reward* dari perusahaan yang tentunya sangat mengganggu pikiran bahkan memicu emosi karyawan menjadi tidak stabil, mudah marah, rasa empati kepada orang lain rendah, dan kehilangan semangat untuk bekerja.

Uraian diatas erat kaitannya dengan pentingnya budaya organisasi, kompensasi, dan kecerdasan emosional pada pekerja profesional sebagai faktor agar memiliki kinerja yang baik agar bisa mendukung jalannya perusahaan. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”.



## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah pada penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

### 1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pemikiran dan tambahan pengetahuan bagi pihak manajemen terutama manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak manajemen PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember tentang budaya organisasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan perbandingan hasil riset penelitian dan referensi mengenai budaya organisasi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan teori

#### 2.1.1 Budaya Organisasi

Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari kepada personel baru. Budaya organisasi sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2009:113). Menurut Robbins (2011:558) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola pemikiran dasar atau sistem keyakinan yang dijadikan pedoman oleh semua anggota didalam sebuah organisasi diikuti oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi tersebut memiliki karakteristik utama yang dihargai semua anggota di perusahaan/organisasi. Ketika budaya organisasi sudah melekat kuat maka akan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan.

##### a. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki oleh organisasi sehingga menjadi pola kebiasaan dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Indikator yang digunakan adalah dari Luthans (2012:550), sebagai berikut:

##### 1. Norma

Standart perilaku karyawan yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan dan tugas yang diberikan kepada karyawan.

## 2. Filosofi

Adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlukan dalam berinteraksi.

## 3. Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan organisasi. Karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.

## 4. Komunikasi

Pengaturan yang bersifat fisik serta hubungan antar karyawan, cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu diluar organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

### 1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah pelaksanaan sebuah perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma sangat penting pada organisasi karena mengatur perilaku karyawan, sehingga perilaku karyawan dapat diramalkan dan dikontrol.

### 2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan sebuah pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.

### 3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi erat kaitannya dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan menggambarkan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota

Kerja tim yang dilaksanakan oleh anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat mencapai target organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja makan dapat menghasilkan Produktivitas yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Untuk menjaga kestabilan kerja maka harus dipertahankan performa diatas.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun pengertian fungsi budaya organisasi Menurut Rivai dan Sagala (2009:430) sebagai berikut:

1. Budaya memiliki suatu peran menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya atau menetapkan sesuatu tanpa batasan.
2. Anggota organisasi diberikan identitas oleh budaya yang diterapkan.
3. Budaya memudahkan timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
4. Budaya sangat penting untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu seta membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Bisa dikatakan bahwa fungsi dari budaya organisasi menunjukkan peran penting atau kegunaannya disuatu organisasi, peran dan kegunaan ini nantinya dijadikan patokan untuk membuat suatu kebijakan-kebijakan yang diikuti oleh semua anggota di organisasi.

### **2.1.2 Kompensasi**

Kebijakan mengenai kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dari para karyawan dalam suatu organisasi. Bagi karyawan, kerja keras merupakan suatu hal yang penting guna menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:155). Menurut Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:372) kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut bisa disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan dengan ukuran karya yang telah dilakukan. Kompensasi tersebut diterima karyawan berupa pendapatan (uang, barang tidak langsung atau barang langsung).

#### **a. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Direct compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan.

2. *Indirect compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, dan pembayaran selama cuti atau sakit yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya.

- b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2001:121-122) sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi dapat terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati, Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa yang diberikan maka, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Manajer akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif.

6. Disiplin

Karyawan akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku ketika pemberian balas jasa yang cukup besar sehingga begitu disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Pemberian program kompensasi yang baik akan membantu menghindarkan serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dihindarkan jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

Pemberian kompensasi bukan semata-mata untuk mencukupi kebutuhan karyawan saja, akan tetapi dengan memberikan kompensasi, perusahaan mampu mendapatkan karyawan dengan bibit unggul, berkualitas dan potensial sehingga mampu meraih keunggulan kompetitif dari pesaingnya. Mampu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki perusahaan, memotivasi untuk tetap berkarya dengan kinerja terbaiknya.

c. Indikator penilaian kompensasi

Menurut Simamora (2010:445), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji merupakan bentuk pembayaran periodik seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar, selain gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

### 2.1.3 Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini mengartikan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015:45) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti kemampuan diri untuk mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Segal (2000:27) menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional

memiliki peran penting ditempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri, memotivasi dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian agar mampu mendapatkan sumber energi yang baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Sehingga dapat menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

a. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan tempat sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan dengan cara melalui ekspresi pada saat masih bayi. Peristiwa atau pengajaran emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal yang berkaitan adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan pertumbuhan manusia termasuk perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

b. Aspek-aspek kecerdasan emosional

Aspek- aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu dengan kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu dengan kemampuan menangani suatu hubungan.

3. Keterampilan sosial, yaitu dengan kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai sebuah kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul didalam individu. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosinya sendiri.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar yang sedang dialami. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung dan menuruti emosi sesaatnya. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran akan keadaan disekitarnya. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan atau relasi dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

#### 2.1.4 Kinerja karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu konsep universal yang merupakan efektifitas operasional oleh anggota organisasi berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan yang menjadi gabungan tiga faktor penting dalam kinerja itu sendiri.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan dan dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, bisa dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang diembannya.

##### a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2000:73) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu :

##### 1. Faktor individu.

Meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman kerja, dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis.

Meliputi persepsi, peran, kepribadian, sikap, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi.

Meliputi struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan sistem penghargaan.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Karyawan yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya selalu ingin memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi

Tanggung jawab pribadi yang tinggi membuat karyawan tahu apa saja yang menjadi risiko dalam pekerjaannya, seperti dinas keluar kota, lembur saat *weekend*, dan sebagainya.

3. Memiliki tujuan realistik

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pencapaian perusahaan atau organisasi agar mencapai pada target yang ditentukan diawal.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan

Untuk mencapai target yang telah ditentukan maka penyusunan rencana kerja tentang apa saja yang harus dilakukan dan disusun dengan baik.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

Untuk mengukur sejauh mana rencana kerja dapat berjalan dengan baik maka umpan balik merupakan faktor yang penting dan utama.

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:378) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya yang telah diperoleh.

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, dedikasi, dan disiplin. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan ketika melakukan pekerjaannya.

#### 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

#### 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber referensi sekaligus pembanding untuk penelitian selanjutnya dengan berbagai variabel dan objek yang digunakan. Jadi

penelitian yang dilakukan sekarang tidak akan terlepas dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Termasuk beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber referensi pada penelitian ini. Terdapat perbedaan beberapa pada variabel, objek penelitian, alat analisis yang digunakan dan indikator setiap variabel pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), Kecerdasan emosional (X3), dan variabel terikat (*dependent variable*) kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amah (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM tirta taman sari kota Madiun. Uji instrumen, analisis deskriptif, dan pengujian asumsi klasik adalah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut. Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas menunjukkan bahwa peneliti mengemukakan pendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan sumbangan faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 7,750. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *metode Partial Least Square* (PLS). Hasil pengujian hipotesis dalam SmartPLS menunjukkan bahwa nilai Original Sample adalah positif yaitu sebesar 0,610 dan menunjukkan angka *t*-statistic sebesar 2,082 yang lebih besar dari *t*-tabel (1,96), yang berarti bahwa hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai *t* hitung sebesar

2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Fauzi (2014) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Samarinda. karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sibasopait (2018) pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*, SEM). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember; (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember; (4) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember; (5) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember;

dan (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja juga dilakukan oleh Sugena (2016) dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero area Klaten. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi. Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mengalami peningkatan, sehingga kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fauzi (2014)	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Hasil dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Sugena (2016)	Kecerdasan intelektual (X1) kecerdasan emosional (X2) lingkungan kerja (X3) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mengalami peningkatan, sehingga kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.
3	Hidayah (2016)	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Regresi linier sederhana dan path analysis	Hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Dilanjutkan pada hal 25

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Putri (2016)	Budaya Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Nilai <i>Original Sample</i> adalah positif yaitu sebesar 0,610 dan menunjukkan angka <i>t statistic</i> sebesar 2,082 yang lebih besar dari <i>t-tabel</i> (1,96), yang berarti bahwa hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5	Amah (2017)	Budaya Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang positif
6	Sibasopait (2018)	Kecerdasan intelektual (X1) Kecerdasan emosional (X2) dan Kecerdasan spiritual (X3) Kinerja krayawan (Y) Kepuasan kerja (Z)	Regresi linier berganda	(1) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2)Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

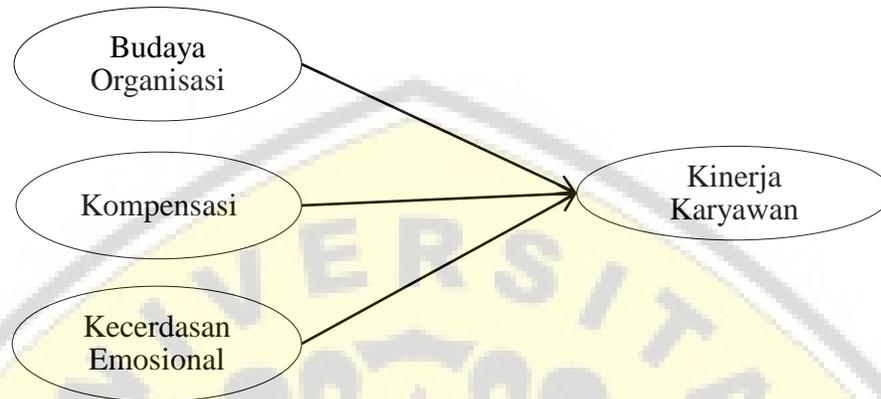
Sumber: Fauzi (2014), Putri (2016), Hidayah (2016), Putri (2016), Amah (2017), Sibopat (2018).

## 2.2 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan korelasi atau hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut

merupakan dasar pemikiran yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan

→ : Berpengaruh secara parsial

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penjelasan menurut Robbins (2011:558) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh Amah (2017) dan Putri (2016) yang sepakat mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian tersebut maka penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada JNE Express Cabang Jember.

#### **2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Menurut Hasibuan (2012:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hal ini didukung pula dengan peneliti tedahulu yang telah dilakukan oleh Hidayah (2016) dan Fauzi (2014) yang menyebutkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada JNE Express Cabang Jember.

#### **2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.**

Goleman (2015:39) mengatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini didukung pula dengan peneliti tedahulu yang telah dilakukan oleh Sibasopait (2018) dan Sugena (2016) yang menyebutkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh positif kinerja karyawan pada JNE Express Cabang Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui tarbelakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, konsep dasar pemikiran, mengumpulkan data, analisis yang digunakan untuk penelitian, serta hipotesis atau dugaan sementara dari permasalahan yang diangkat. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Berdasarkan latarbelakang dan rumusan masalah penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data diukur menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hubungan antar variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi merupakan sekelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2006:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di JNE Express Cabang Jember yang diambil berdasarkan jumlah kantor induk daerah jember yaitu di Jl. Sumatera dan Jl. Yamin. Karyawan di perusahaan tersebut berjumlah 163 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah kantor induk yang ada di Jl. Sumatera dan Jl. Yamin dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono

(2017:85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Syarat yang diajukan adalah:

Karyawan JNE Express Cabang Jember yang telah bekerja selama 1 tahun.

Berdasarkan pertimbangan kriteria karyawan yang homogen, maka dilakukan pengambilan sampel kembali dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel harus mewakili (*representative*) agar hasil dapat dihitung dengan rumus yang sederhana (sugiyono, 2017:84). Berikut rumus Slovin yang digunakan:

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

Keterangan :

n = jumlah responden/ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel

Dalam rumus Slovin terdapat ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Rentang kelonggaran sampel yang dapat digunakan dalam penelitian dari teknik Slovin adalah 10% - 20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 127 karyawan yang lama bekerja 1 tahun, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan yang dihasilkan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{127}{1 + 127(5\%)^2}$$

$$n = \frac{127}{1,31} = 97,69 ; \text{ disesuaikan menjadi } 100 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

### 3.3 Jenis Data dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif. Data tersebut diolah menggunakan perhitungan statistik.

### 3.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi (Rusli, 2014:9). Sumber data primer ini didapatkan dari karyawan JNE Express Cabang Jember.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Penelitian mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara (Rusli, 2014:9). Sumber data sekunder didapatkan melalui jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip mengenai JNE Express Cabang Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting untuk mempermudah melakukan suatu penelitian, dengan begitu perlu digunakan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pernyataan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka). Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti penyerahan kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email. Masing-masing cara ini memiliki kelebihan dan kelemahan, seperti kuesioner yang diserahkan secara pribadi dapat membangun hubungan

dan memotivasi responden, lebih murah jika pemberiannya dilakukan langsung dalam satu kelompok, respon cukup tinggi. Namun kelemahannya adalah organisasi kemungkinan menolak memberikan waktu perusahaan untuk *survey* dengan kelompok karyawan yang dikumpulkan untuk tujuan tersebut.

b. Studi pustaka

Teknik pengumpulan data yang menggunakan buku atau *literature* yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori yang ada dalam penelitian. Menurut Sunyoto (2016:21), studi kepustakaan (*library research*) teknik pengumpulan data yang berhubungan dengan obyek penelitian atau sumber-sumber lain yang mendukung penelitian dengan cara mempelajari buku-buku".

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137).

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini disimbolkan dengan X , yang terdiri atas: Budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan kecerdasan emosional (X3).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Agar mendapatkan suatu kejelasan dan batasan pada konsep ini, maka perlu dikemukakan definisi operasional didalam penelitian ini berdasarkan pendapat/teori dari para ahli. Berikut adalah definisi variabel dalam penelitian yang didasarkan dari pendapat ahli.

1) Variabel bebas atau *independent variable* (X)

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi (x1), kompensasi (x2), dan kecerdasan emosional (x3).

1. Budaya organisasi (x1)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau aturan yang dianut oleh setiap anggota di organisasi. aturan tersebut meliputi kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan visioner para karyawan JNE Express Cabang Jember. Indikator yang digunakan mengacu dari teori Luthans (2012:550), sebagai berikut:

a. Norma

Nilai kedisiplinan yang diterapkan JNE Express Cabang Jember untuk seluruh karyawan dalam mengerjakan tugas.

b. filosofi

Kebijakan JNE Express Cabang Jember yang ditetapkan untuk seluruh karyawan.

c. Aturan

Karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan oleh JNE Express Cabang Jember.

d. Komunikasi

Berinteraksi dengan sesama karyawan maupun dengan pelanggan.

2. Kompensasi

Bentuk pemberian kepada karyawan baik pemberian langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial yang merupakan jasa atas kontribusi yang telah diberikan oleh JNE Express Cabang Jember.

Menurut Simamora (2010:445), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Gaji

Pembayaran gaji secara rutin yang diberikan JNE Express Cabang Jember sebulan sekali kepada karyawan.

b. Insentif

Uang lembur yang diberikan perusahaan atas balas jasa kepada karyawan.

c. Tunjangan

Bentuk perhatian khusus dari JNE Express Cabang Jember kepada karyawan.

d. Fasilitas

Terjaminnya keamanan dan keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kecerdasan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosi dalam diri sendiri atau individu yang harus dimiliki karyawan pada JNE Express Cabang Jember. Kecerdasan emosi merupakan patokan untuk mencapai suatu tujuan bersama didalam organisasi. Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai sebuah kesuksesan, yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran akan kapasitas yang dimiliki (kekurangan dan kelebihan) dalam diri untuk introspeksi.

b. Pengaturan diri

Karyawan tidak mudah tersinggung, mudah murung, dan selalu merasa cemas.

c. Motivasi

Karyawan mampu menahan rasa cepat puas dan lebih produktif dalam pekerjaan.

d. Mengenali emosi orang lain

Karyawan memiliki empati terhadap keadaan orang lain.

e. Keterampilan sosial

Karyawan memiliki keterampilan dalam hubungan sosial baik sesama rekan kerja maupun dengan pelanggan.

2) Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

1. Kinerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada JNE Express Cabang Jember, yaitu prestasi atau capaian kerja yang dilakukan oleh karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan.

b. Kualitas

Hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dengan prosedur pada JNE Express Cabang Jember.

c. Keandalan

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai bidangnya.

d. Kehadiran

Karyawan masuk setiap hari sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

e. Kemampuan bekerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tugas yang diberikan JNE Express Cabang Jember.

### 3.5 Skala Pengukuran

Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:168) skala likert digunakan untuk mengetahui fenomena sosial yang diukur melalui sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrument. Indikator tersebut dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi atau tingkatan dari positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- |                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju       | = diberi skor 5 |
| b. Setuju              | = diberi skor 4 |
| c. Cukup Setuju        | = diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | = diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = diberi skor 1 |

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang didapatkan dari responden dan akan diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ( $R \text{ tabel} > R \text{ hitung}$ ) maka dapat dinyatakan valid begitu dengan sebaliknya. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score (total score dari nilai kuesioner). (Sunyoto, 2016:110). Suatu butir pernyataan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai

signifikannya. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut dikatakan tidak valid. Apabila data tidak valid maka dilakukan perbaikan pernyataan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (2)$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- n : jumlah data (responden sampel)
- X : nilai indikator variabel
- Y : nilai total variabel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah :

- 1) Jika r hasilnya positif dan r hitung  $>$  r tabel maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasilnya positif dan r hitung  $<$  r tabel maka variabel tersebut tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, alat ini merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunyoto, 2016:110). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

##### 1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda, seorang karyawan atau responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan handal apabila jawabannya sama.

2. *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukuran kehandalan butir pertanyaan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0.60$ .

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan melihat koefisien cronbach alpha yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r} \quad (3)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien rata-rata

Suatu instrument dikatakan reliable apabila *Alpha* Cronbach's lebih besar dari 0,60 (Santoso, 2001:280). Apabila data tidak reliabel maka yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kuesioner atau melakukan pengambilan data ulang.

3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Derajat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan adalah 5%. Hal ini berarti apabila angka signifikansi (sig)  $> \alpha = 0,05$  maka data terdistribusi normal dan apabila angka signifikansi (sig)  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

### 3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Danang Sunyoto (2016:61), analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1$  Budaya Organisasi,  $X_2$  Kompensasi,  $X_3$  Kecerdasan Emosional) terhadap variabel terikat ( $Y$  Kinerja Karyawan). Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (4)$$

Dimana:

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $\alpha$  = Konstanta
- $e$  = *Error*
- $X_1$  = Budaya Organisasi
- $X_2$  = Kompensasi
- $X_3$  = Kecerdasan Emosional

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Dan kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur varabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0.10$ , atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam

penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2013:139).

b. Uji Heteroskedastisitas

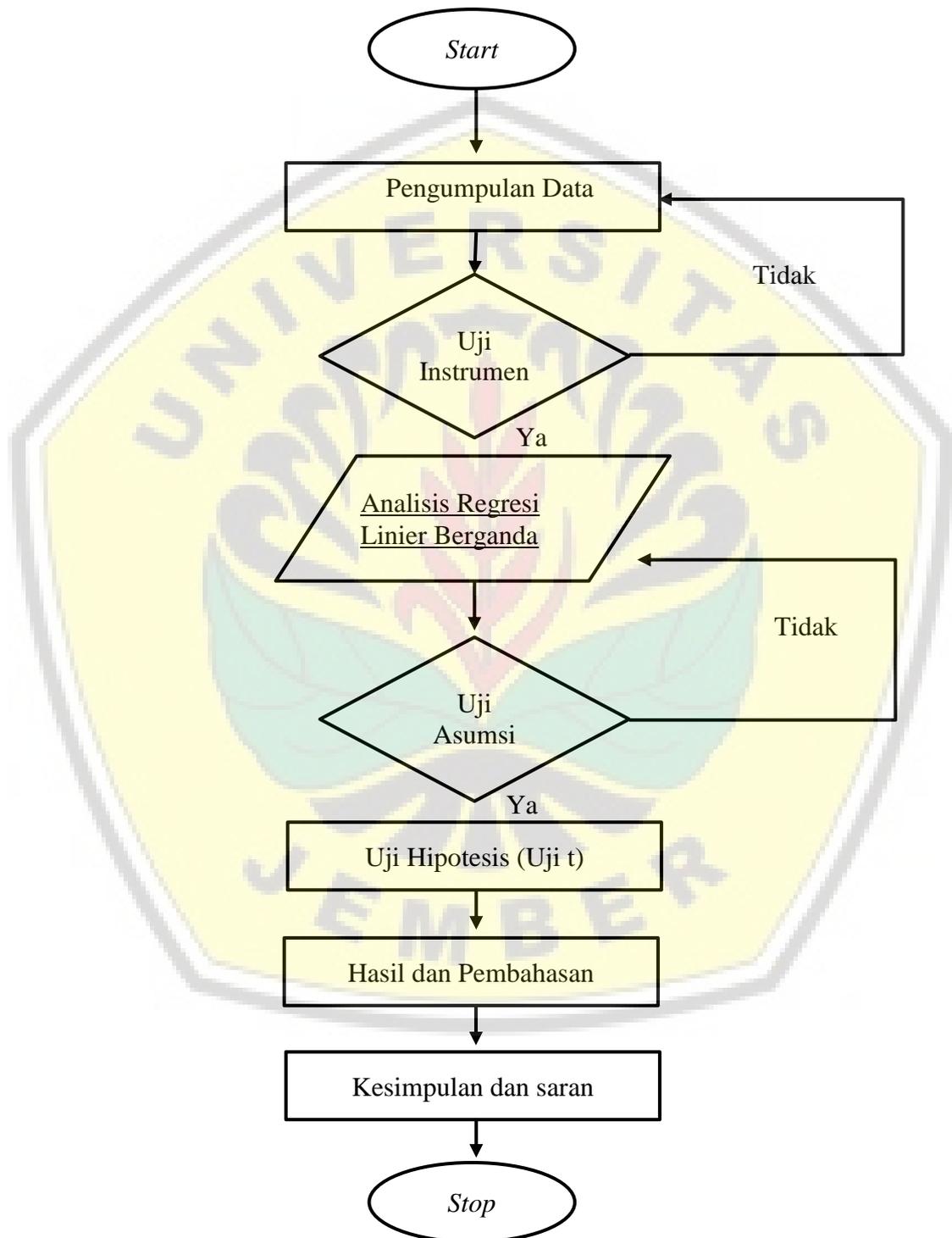
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika:  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun perangkat pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Start, merupakan tahap awal persiapan penelitian terhadap masalah.
- b. Pengumpulan data terdiri dari kuesioner dan studi pustaka. Data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data studi pustka digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.
- d. Uji asumsi klasik, dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas
- e. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- f. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- g. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
- h. Stop, hasil akhir dari seluruh penelitian.

## **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sudah tepat sehingga kinerja karyawan pada perusahaan JNE Express Cabang Jember semakin meningkat pula. Meskipun dikategorikan baik, namun untuk indikator aturan (pelatihan) perlu untuk ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan pada perusahaan JNE Express Cabang Jember semakin meningkat. Meskipun dikategorikan baik, namun untuk indikator fasilitas (kualitas keamanan) perlu untuk ditingkatkan lebih baik lagi.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan pada perusahaan JNE Express Cabang Jember semakin baik. Meskipun dikategorikan baik, namun untuk indikator keterampilan sosial dari karyawan perlu untuk ditingkatkan agar lebih baik lagi.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak antara lain:

a. Bagi JNE Express Cabang Jember

JNE Express Cabang Jember diharapkan mampu mempertahankan pencapaiannya yaitu pengelolaan manajemen yang baik guna memperoleh timbal balik yang baik dari karyawan yaitu peningkatan atas kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan mampu mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mempertahankan respon positif dari pelanggannya.

b. Pada Variabel Budaya Organisasi

Pengadaan pelatihan seharusnya dilakukan atas inisiatif perusahaan cabang itu sendiri sehingga tidak hanya menunggu diadakannya pelatihan dari pusat atau event saja. Hal ini bertujuan agar ketika memang karyawan yang dimiliki perusahaan memerlukan arahan atau pembinaan perusahaan juga siap untuk melakukannya kapan saja ketika memang pelatihan tersebut perlu dilakukan. Dalam hal komunikasi seharusnya perusahaan lebih meminimalisir terjadinya miss komunikasi sehingga mampu meminimalkan keluhan yang terjadi baik dari karyawan maupun pelanggan. Meminimalisir miskomunikasi mampu meningkatkan kepercayaan pelanggan untuk tetap menggunakan jasa JNE Express Cabang Jember.

c. Pada Variabel Kompensasi

Pemberian gaji seharusnya dilakukan secara teratur dan tepat waktu sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan memperhatikan masalah fasilitas seperti keamanan karena dengan meningkatkan kualitas keamanan karyawan tidak perlu merasa cemas akan ancaman yang terjadi pada JNE Express Cabang Jember.

d. Pada Variabel Kecerdasan Emosional

Meskipun karyawan yang bekerja mayoritas adalah karyawan yang memiliki keterampilan tinggi masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki keterampilan sosial sehingga perusahaan diharapkan memberikan arahan atau pembinaan sehingga keterampilan sosial dimiliki oleh seluruh karyawan yang bekerja di JNE Express Cabang Jember.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian dan diharapkan dapat mengembangkan metode dalam pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan memperluas lingkup penelitian yang ada dan memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.



**Daftar Pustaka**

- Abdullah, Taufik dan Karim, Rusli. 1991. *Metodologi Penelitian Agama Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: PtomT. Tiara Wacana.
- Akdon, Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Amah, Nik. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol 6 (1) :1-12. ISSN: 2477-4995.
- Duwi Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal IlmuAdministrasi Bisnis*. Vol 2 (3) : 172- 185. ISSN 2355 – 5408.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.

Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*. Vol 4.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

Mathis, Robert L. & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Patton, M.Q. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods Third Edition*, California, Sage Publication, Inc.

Putri, Isnandia Septia. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*. Vol 4 (4), 2016 : 4802–4816. ISSN: 0000-0000.

Putri, Yeni Sugena. 2016. pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 13.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.

Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.

Segal, J. 2000. *Meningkatkan Kecerdasan Emosional*, Jakarta: Citra Aksara.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sibasopait, Aderharda Boru. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 12 (2).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Suyanto. 2016. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Tridhonanto, Al. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

**Lampiran 1. Kuesioner penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Kepala Manager PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan informasi dan berkenaan menjawab pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan JNE Express Cabang Jember”**.

Sesuai dengan etika penelitian, informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang telah diberikan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Abu Amar

NIM : 160810201150

**Lembar Kuesioner****I. Identitas Responden**

Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)  
Nama : .....  
Umur : .....Tahun  
Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) \*Coret yang tidak perlu  
Pendidikan Terakhir : .....  
Lama Bekerja : .....Tahun

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda ( $\surd$ ) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai dengan apa yang di alami selama ini. Terdapat 5(lima) pilihan jawaban yaitu:
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - CS : Cukup Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* ( $\surd$ ) pada kolom yang sesuai.
4. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewat.

**KUESIONER****1. Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan menerapkan nilai kedisiplinan kepada seluruh karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya					
2.	Perusahaan menerapkan kebijakan yang harus ditaati oleh semua karyawan					
3.	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan					
4.	Perusahaan mewajibkan semua karyawannya untuk berinteraksi dengan baik kepada sesama karyawan maupun kepada pelanggan					

**2. Kompensasi**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memperoleh gaji secara tepat waktu					
2.	Saya memperoleh uang lembur ketika saya melaksanakan pekerjaan melebihi standar yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Saya mendapatkan perhatian dari perusahaan berupa pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga					
4.	Saya merasa aman bekerja diperusahaan					

### 3. Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menyadari bahwa saya memiliki kelebihan dan kekurangan yang ada didalam diri					
2.	Saya tidak mudah tersinggung, tidak mudah murung, dan tidak pernah merasa cemas					
3.	Saya tidak pernah merasa cepat puas ketika pekerjaan yang saya lakukan mencapai target					
4.	Saya mengerti keadaan orang lain yang ada disekitar saya					
5.	Saya terampil dalam menjaga hubungan baik dengan orang lain					

### 4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan saya sesuai dengan yang di standarkan perusahaan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
3.	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang saya					
4.	Saya masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
1	5	5	4	3	17	4	4	5	3	16	5	4	4	3	5	21	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
3	4	3	4	3	14	3	3	2	3	11	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	13
4	5	5	5	4	19	2	3	2	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13
5	4	3	3	3	13	5	3	5	5	18	5	5	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	20	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	3	17
7	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	4	18
8	4	4	3	4	15	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14
9	4	4	4	4	16	3	4	2	2	11	4	3	3	2	2	14	4	3	3	3	3	16
10	4	4	3	4	15	4	5	3	2	14	5	4	3	3	3	18	4	4	4	3	4	19
11	4	4	3	3	14	2	2	3	4	11	2	3	4	3	2	14	3	3	2	3	2	13
12	3	4	4	4	15	3	5	5	4	17	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
13	4	4	3	2	13	5	3	3	2	13	5	4	5	3	2	19	3	4	4	4	3	18
14	3	3	2	3	11	4	3	5	5	17	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	13
16	4	4	3	3	14	2	3	2	2	9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14
17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22
18	5	5	5	4	19	4	3	4	4	15	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	3	17
19	5	4	4	4	17	4	3	5	2	14	4	5	3	4	5	21	4	3	4	3	2	16
20	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18
21	5	5	5	5	20	3	1	4	2	10	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16
22	5	5	4	3	17	3	3	3	3	12	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18
23	4	4	4	4	16	4	3	4	2	13	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17
24	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
25	5	5	4	4	18	4	5	2	5	16	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	3	19
26	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	3	18
27	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18
28	5	3	3	4	15	3	4	4	3	14	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17
29	4	4	4	4	16	4	3	3	5	15	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
30	5	3	3	3	14	5	4	4	5	18	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	5	22
31	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	3	16
32	3	4	3	4	14	3	5	3	3	14	3	4	5	5	5	22	4	4	4	3	3	18
33	5	4	5	4	18	2	5	2	3	12	5	3	2	5	5	20	3	3	4	4	3	17
34	4	3	4	4	15	3	3	3	2	11	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18
35	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
36	5	4	2	4	15	4	4	2	5	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18
37	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	4	18
38	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18
39	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	3	4	4	20	5	4	3	5	3	20
40	5	4	4	3	16	4	3	5	2	14	3	3	4	4	4	18	5	3	4	4	3	19
41	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16	4	3	4	5	3	19	3	3	4	3	4	17
42	5	4	5	5	19	3	3	5	3	14	4	3	3	3	5	18	3	4	5	3	4	19
43	4	3	3	4	14	4	3	3	2	12	2	2	3	4	4	15	3	4	4	3	2	16
44	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	4	4	3	5	4	20	5	3	3	3	4	18
45	5	4	5	5	19	4	4	3	5	16	4	5	5	5	4	23	5	5	5	3	4	22
46	4	4	3	5	16	3	4	5	3	15	5	3	3	4	5	20	4	5	3	3	3	18
47	4	4	4	4	16	3	2	2	3	10	3	3	3	4	4	17	4	4	4	2	2	16
48	5	5	5	3	18	4	4	5	5	18	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	4	24

# Digital Repository Universitas Jember

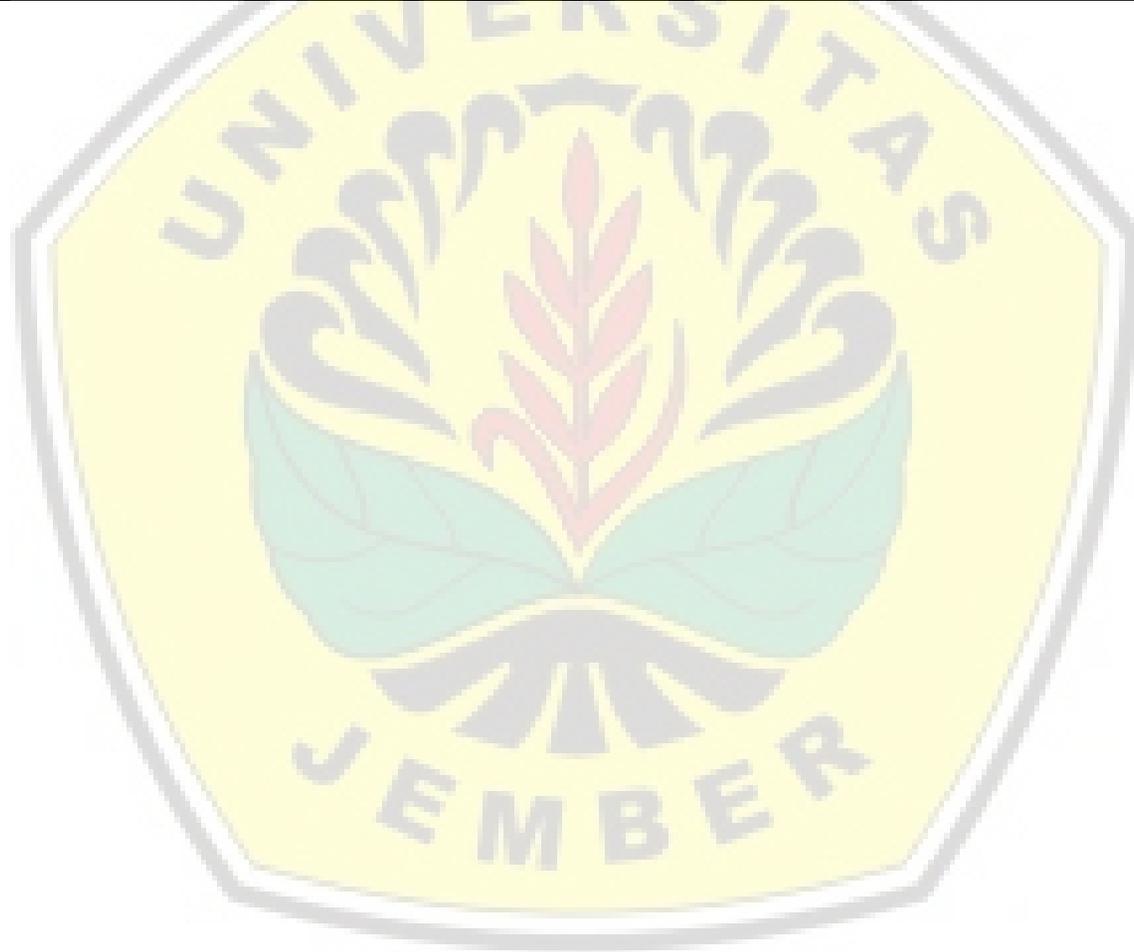
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
49	4	4	3	3	14	3	3	3	5	14	3	3	3	4	5	18	4	3	4	3	3	17
50	4	5	3	4	16	4	5	3	4	16	3	3	4	4	4	18	5	3	4	5	3	20
51	4	5	4	2	15	3	4	4	5	16	3	4	4	5	4	20	5	5	4	4	3	21
52	5	3	4	4	16	3	5	3	2	13	3	3	4	5	4	19	4	3	3	4	3	17
53	5	5	3	5	18	2	3	3	3	11	2	3	3	4	2	14	3	4	3	3	3	16
54	5	4	5	3	17	4	5	4	4	17	4	4	4	3	4	19	3	5	5	4	4	21
55	5	4	4	4	17	3	5	5	5	18	5	4	3	4	4	20	4	4	5	5	5	23
56	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	4	3	3	5	3	18	5	5	4	4	3	21
57	4	4	3	3	14	4	5	5	5	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	5	5	21
58	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	4	5	18	4	3	4	4	3	18
59	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	5	3	4	21	3	3	4	5	5	20
60	3	4	5	4	16	4	3	2	5	14	4	3	4	4	4	19	4	4	3	5	3	19
61	4	4	4	4	16	2	2	3	3	10	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17
62	4	2	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	2	15
63	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	4	5	4	4	20	4	4	4	3	4	19
64	5	3	4	3	15	4	3	4	2	13	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17
65	5	5	5	5	20	3	5	5	4	17	4	4	3	5	4	20	5	5	3	3	4	20
66	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	4	3	22	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	3	15	2	3	2	3	10	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14
68	4	4	4	4	16	2	2	4	2	10	3	3	2	4	4	16	3	4	4	2	2	15
69	3	3	5	3	14	4	3	5	5	17	4	5	5	4	4	22	3	3	4	5	5	20
70	4	3	3	3	13	4	5	4	2	15	3	4	4	4	2	17	2	3	4	4	3	16
71	5	4	5	3	17	5	5	4	4	18	3	5	4	3	4	19	4	3	5	5	3	20
72	3	5	4	4	16	5	3	5	5	18	4	4	5	5	3	21	5	4	3	5	3	20

# Digital Repository Universitas Jember

87

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
73	3	3	2	3	11	4	5	4	4	17	5	4	4	4	5	22	4	3	5	4	5	21
74	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
75	4	4	3	3	14	4	3	4	2	13	4	2	4	4	4	18	2	3	4	4	2	15
76	5	4	5	4	18	5	3	5	4	17	5	4	3	3	3	18	3	4	5	5	3	20
77	5	5	4	5	19	5	4	3	5	17	3	4	4	5	3	19	3	5	5	5	3	21
78	4	4	4	2	14	3	4	4	5	16	4	3	5	4	4	20	3	3	5	5	4	20
79	5	4	5	3	17	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14
80	4	3	3	4	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23
81	3	3	3	2	11	4	5	3	3	15	5	3	3	4	4	19	5	4	4	3	3	19
82	3	4	4	4	15	3	5	5	3	16	4	5	3	3	4	19	5	3	3	4	4	19
83	4	4	4	3	15	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	22	5	4	3	4	5	21
84	4	5	5	3	17	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21
85	4	5	3	3	15	3	3	5	4	15	3	4	5	3	3	18	5	3	4	3	5	20
86	5	3	3	2	13	5	4	5	4	18	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21
87	3	4	3	3	13	5	3	5	4	17	3	3	5	4	3	18	5	3	4	3	4	19
88	3	3	3	3	12	2	5	4	2	13	4	5	3	4	3	19	4	3	2	4	3	16
89	4	3	4	3	14	2	3	3	2	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	13
90	3	3	2	3	11	4	2	3	3	12	2	4	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16
91	4	3	4	4	15	5	3	3	4	15	5	3	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18
92	3	4	5	3	15	3	2	4	3	12	4	3	3	2	3	15	4	4	3	2	3	16
93	4	4	4	3	15	3	2	4	3	12	4	3	4	3	2	16	4	2	3	3	4	16
94	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18
95	4	5	3	4	16	3	2	2	4	11	3	4	3	2	3	15	2	2	3	3	5	15
96	5	5	3	5	18	2	3	2	4	11	4	3	3	2	3	15	3	2	3	4	3	15

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
97	5	3	4	5	17	3	3	4	5	15	5	4	3	4	4	20	4	4	3	3	3	17
98	3	3	3	3	12	4	4	5	3	16	5	4	4	5	3	21	5	3	3	4	4	19
99	4	4	3	3	14	4	5	3	4	16	5	3	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18
100	5	4	5	4	18	4	2	4	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	3	16



<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	20,0	20,0	20,0
	4	48	48,0	48,0	68,0
	5	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,0	1,0	1,0
	3	32	32,0	32,0	33,0
	4	46	46,0	46,0	79,0
	5	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,0	4,0	4,0
	3	40	40,0	40,0	44,0
	4	36	36,0	36,0	80,0
	5	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5,0	5,0	5,0
	3	48	48,0	48,0	53,0
	4	36	36,0	36,0	89,0
	5	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	15,0	15,0	15,0
	3	32	32,0	32,0	47,0
	4	39	39,0	39,0	86,0
	5	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,0	1,0	1,0
	2	10	10,0	10,0	11,0
	3	38	38,0	38,0	49,0
	4	28	28,0	28,0	77,0
	5	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	13,0	13,0	13,0
	3	32	32,0	32,0	45,0
	4	30	30,0	30,0	75,0
	5	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	18,0	18,0	18,0
	3	33	33,0	33,0	51,0
	4	26	26,0	26,0	77,0
	5	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X3.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8,0	8,0	8,0
	3	36	36,0	36,0	44,0
	4	34	34,0	34,0	78,0
	5	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X3.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,0	4,0	4,0
	3	45	45,0	45,0	49,0
	4	38	38,0	38,0	87,0
	5	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X3.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8,0	8,0	8,0
	3	46	46,0	46,0	54,0
	4	35	35,0	35,0	89,0
	5	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X3.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5,0	5,0	5,0
	3	33	33,0	33,0	38,0
	4	45	45,0	45,0	83,0
	5	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>X3.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9,0	9,0	9,0
	3	34	34,0	34,0	43,0
	4	47	47,0	47,0	90,0
	5	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>Y.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,0	4,0	4,0
	3	34	34,0	34,0	38,0
	4	42	42,0	42,0	80,0
	5	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

<b>Y.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,0	4,0	4,0
	3	48	48,0	48,0	52,0
	4	37	37,0	37,0	89,0
	5	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,0	4,0	4,0
	3	33	33,0	33,0	37,0
	4	49	49,0	49,0	86,0
	5	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9,0	9,0	9,0
	3	38	38,0	38,0	47,0
	4	38	38,0	38,0	85,0
	5	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9,0	9,0	9,0
	3	44	44,0	44,0	53,0
	4	35	35,0	35,0	88,0
	5	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Lampiran 3. Uji Validitas****a. Budaya Organisasi (X1)****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,408**	,415**	,385**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,408**	1	,413**	,355**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,415**	,413**	1	,335**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,385**	,355**	,335**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,739**	,737**	,754**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Kompensasi****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,289**	,423**	,403**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,289**	1	,201*	,272**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,004		,045	,006	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,423**	,201*	1	,242*	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,045		,015	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	,403**	,272**	,242*	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,015		,000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,751**	,637**	,674**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## c. Kecerdasan Emosional (X3)

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson	1	,365**	,150	,143	,273**	,640**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,137	,157	,006	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson	,365**	1	,341**	,258**	,186	,674**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,010	,064	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson	,150	,341**	1	,281**	,073	,578**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,137	,001		,005	,470	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson	,143	,258**	,281**	1	,383**	,648**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,157	,010	,005		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson	,273**	,186	,073	,383**	1	,606**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,006	,064	,470	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson	,640**	,674**	,578**	,648**	,606**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**d. Kinerja Karyawan (Y)****Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,370**	,134	,233*	,288**	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,185	,020	,004	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	,370**	1	,378**	,152	,008	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,131	,935	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	,134	,378**	1	,377**	,336**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,185	,000		,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	,233*	,152	,377**	1	,352**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,020	,131	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	,288**	,008	,336**	,352**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,004	,935	,001	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,636**	,573**	,681**	,677**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas****a. Budaya Organisasi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,713	4

**b. Kompensasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,634	4

**c. Kecerdasan Emosional (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,616	5

**d. Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,640	5

## Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear Berganda

## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23277845
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,055
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

## a. Analisis regresi linear berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,712	1,241		2,185	,031
Budaya organisasi	,126	,056	,110	2,233	,028
Kompensasi	,611	,071	,651	8,595	,000
Kecerdasan emosional	,263	,076	,263	3,472	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

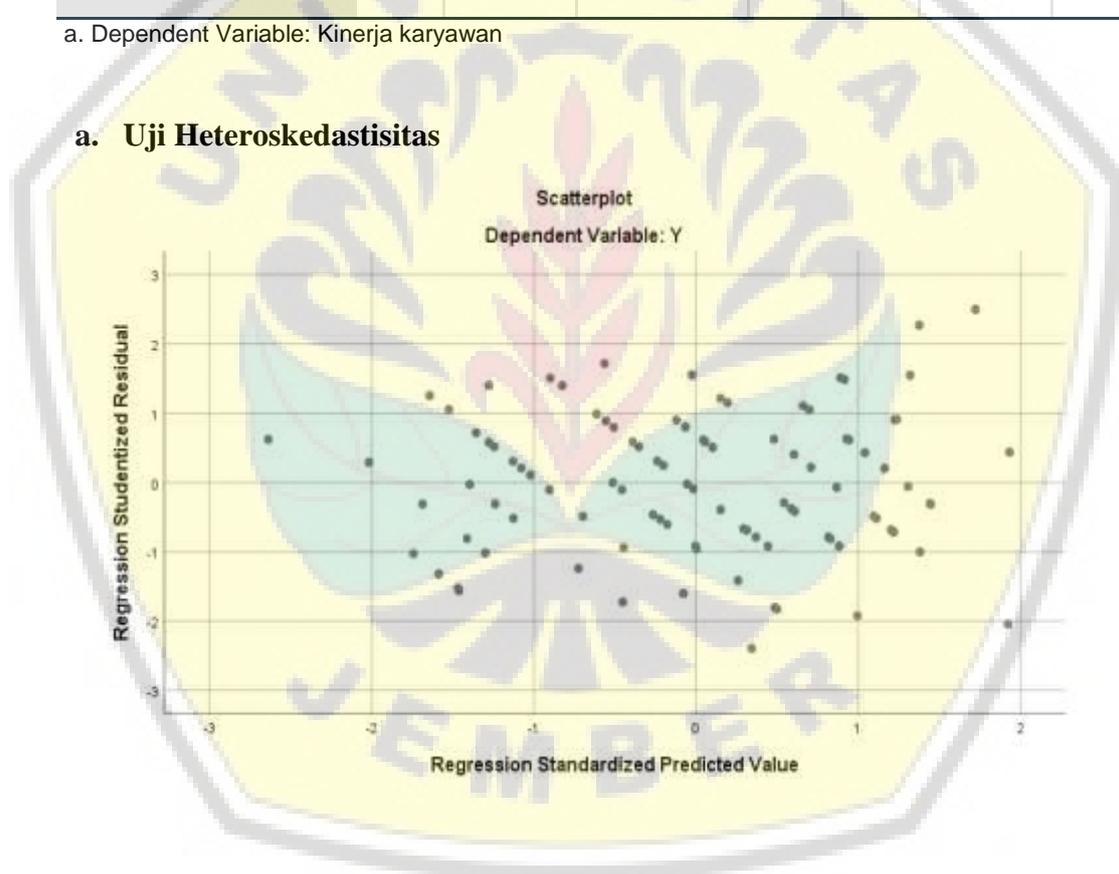
### a. Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.712	1.241		2.185	.031		
Budaya organisasi	.126	.056	.110	2.233	.028	.999	1.001
Kompensasi	.611	.071	.651	8.595	.000	.424	2.357
Kecerdasan emosional	.263	.076	.263	3.472	.001	.424	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### a. Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 7. Uji Hipotesis****Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	2,712	1,241		2,185	,031
Budaya organisasi	,126	,056	,110	2,233	,028
Kompensasi	,611	,071	,651	8,595	,000
Kecerdasan emosional	,263	,076	,263	3,472	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



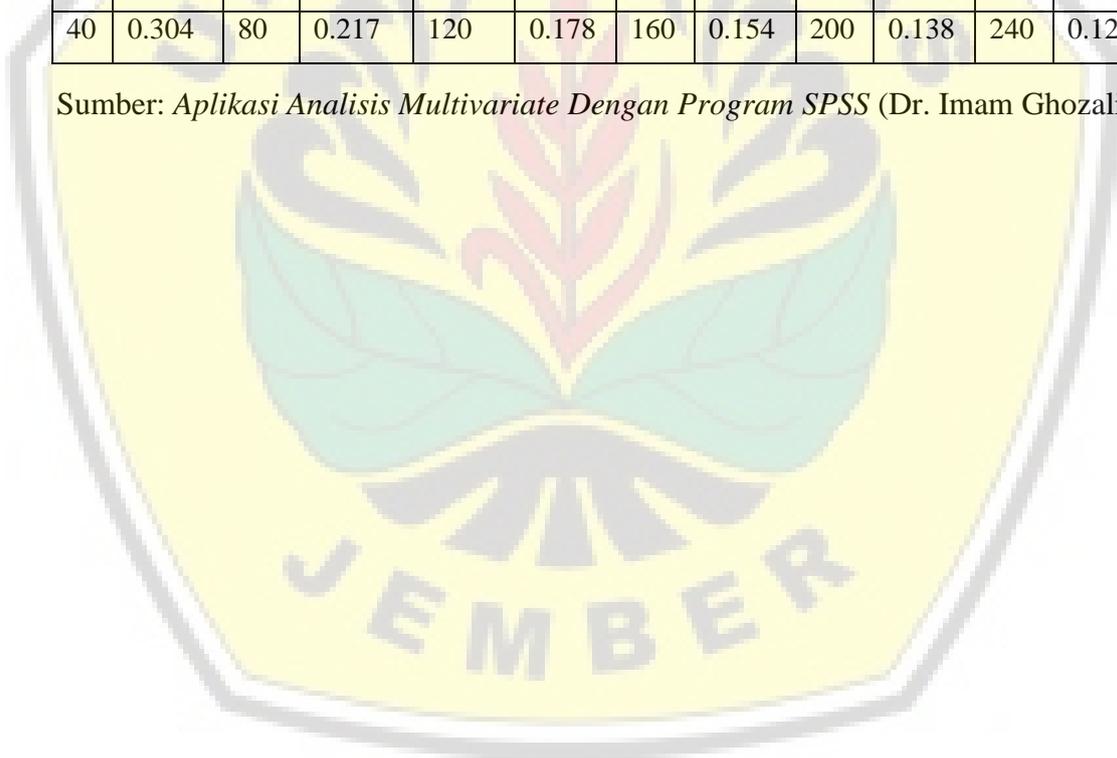
**Lampiran 8. r tabel**

N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

<b>N</b>	<b>R</b>										
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)



**Lampiran 9. t Tabel**

T tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 100-3-1) = t(0,025; 96) = 1,98498$

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)