

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA

Nurul Izzah  
Nurulizzah.edu@gmail.com  
Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of emotional intelligence, and organizational culture on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. While the research was quantitative with a survey research method. Moreover, the research population used permanent employees at PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya which consisted of 336 people. By the Slovin formula, the sampel obtained 77 respondents of employees. Furthermore, the sample collection technique used simple random sampling i.e., a sample collection conducted randomly. Additionally, the research analysis method used multiple linear regression with calculation with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) program system 24 version. The research result concluded that the emotional intelligence had a significant effect on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. Likewise, the organizational culture had a significant effect on the employees' performance at PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya.*

**Keywords:** *emotional intelligence, organization culture, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan metode penelitian survei. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya sejumlah 336. Sampel diambil sebesar 77 responden dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. Begitu juga dengan Budaya Organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya.

**Kata Kunci :** kecerdasan emosional, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Karyawan tidak hanya sebuah liabilitas bagi perusahaan, melainkan sebuah asset yang harus dipertahankan serta diawasi untuk keberlangsungan aktivitas perusahaan. Perusahaan akan terus berupaya membuat karyawan merasa senang dan nyaman. Perkembangan yang positif di lingkungan kerja akan berpengaruh besar terhadap hasil tugas dan kegiatan yang tersistematis. Hal tersebut membuat hubungan antara pekerja dengan perusahaan semakin erat menghasilkan kegiatan secara efisien dan sesuai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dibalik perusahaan yang sukses, terdapat kerja keras para karyawan

dalam menyelesaikan tugas. Mathis dan Jackson (dalam Donni, 2017:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja pegawai perlu diawasi sebab dengan kinerja ini perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya begitu juga dengan evaluasi kinerja terhadap karyawan.

PT Angkasa Pura I atau biasa (disingkat AP1 atau AP I, berbisnis dengan nama Angkasa Pura Airports) Bandara Internasional Juanda Surabaya adalah anak usaha Aviassi Pariwisata Indonesia yang bergerak di bidang pengelolaan bandar udara di Indonesia, Kota Surabaya. Perusahaan tersebut telah berdiri selama 57 tahun. Berikut adalah salah satu penilaian kinerja PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Juanda Surabaya pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Pengukuran Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015**

Nama Bandara	Tingkat Awareness	Tingkat Kepedulian
I Gusti Ngurah Rai - Bali	74,8%	95,51%
Juanda - Surabaya	69,1%	91%
Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan - Balikpapan	84%	95,83%
Sultan Hasanudin - Makassar	70,19%	96,77%
Jenderal Ahmad Yani - Semarang	82,85%	96,93%
Adisutjipto - Yogyakarta	73,44%	95,56%
Syamsudin Noor - Banjarmasin	77,12%	89,53%
Sam Ratulangi - Manado	85,65%	95,87%
Lombok - Praya	75,5%	93,75%
Pattimura - Ambon	72,4%	93%
Frans Kaisiepo - Biak	70,37%	96,29%
Adi Soemarmo - Surakarta	74,8%	92%

Sumber: Laporan Tahunan 2020 PT. Angkasa Pura I (Persero)

Menurut laporan tahunan Angkasa Pura I (2020) PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya memiliki tingkat *awareness* terhadap sistem manajemen mutu terendah dari seluruh bandara yang dikelola dengan presentase 69,1% dimana penggerak dalam aktivitas manajemen mutu adalah kinerja dari karyawan.

Dalam penelitian Faruk (2020) terjadi permasalahan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dinilai baik. Tahun 2018 menjadi cukup baik dilanjut 2019 dengan hasil penurunan kinerja karyawan dinilai cukup baik. Hal tersebut belum menjadi kepuasan tersendiri bagi perusahaan.

E (Logistik Impor, 08 November 2021) mengungkapkan bahwa disaat pandemi COVID-19 kinerja karyawan telah menurun karena dampak pengurangan jam kerja pada *outsourcing* membuat dirinya menjadi *overwork*. Banyak tugas pekerjaan yang harus dialokasikan kepada pegawai organik (pegawai tetap) seperti E. Kini beberapa tugas bagian logistik ekspor pun juga menjadi tanggung jawabnya.

Permasalahan yang dikonsiderasikan perusahaan adalah kinerja karyawan harus didorong untuk menghasilkan tujuan dan produktivitas ekonomi bagi keuntungan bisnis. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pun memiliki banyak faktor.

Budaya Organisasi merupakan perilaku yang unik atau berbeda dengan organisasi lainnya. Pemahaman budaya organisasi dapat menumbuhkan rasa kesetiaan pada

perusahaan dan memicu dalam perkembangan kinerja yang maksimal serta menimbulkan pencapaian tujuan perusahaan. Penjelasan dari kesimpulan tersebut berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sucipto *et al* (2019) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan faktor dari kinerja pegawai.

Pengakuan kecerdasan emosional berguna untuk pengembangan efektivitas organisasi dan keberhasilan bisnis. Hal ini memberikan informasi detail mengenai emosional pegawai dan membuat relasi yang harmonis antara perusahaan dan karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi serta memecahkan masalah secara optimal untuk pengembangan organisasi secara keseluruhan. Goleman (dalam Mangkunegara, 2003:163) menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari kecerdasan intelektual, sedangkan 80% merupakan dari kecerdasan emosional. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor terbesar dari hasil kinerja.

Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2017:50) menyatakan kemampuan individual mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian merupakan faktor dari kinerja. Keterampilan adalah hal dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

Dari data diatas tersebut, peneliti dapat menemukan beberapa faktor kinerja karyawan. Peneliti melakukan pemetaan terkait penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang memiliki perbedaan sehingga menimbulkan kontroversi. Hasil penelitian Rauf *et al* (2019); Risma (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, hasil penelitian Borman dan Westi (2019); Yani dan Istiqomah (2016); menjelaskan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian mengenai budaya organisasi menurut Sucipto *et al* (2019) dan Wahyuningsih (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Finaltri *et al* (2020) dan Girsang (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Research gap* tersebut adalah dasar dari peneliti melakukan penelitian.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kecerdasan Emosional

Bradberry dan Greaves (2009:17) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui dan memahami emosi terhadap individu juga orang lain, serta kemampuan dalam mengimplementasikan pemahaman tersebut untuk mengatur cara sikap dan bersosialisasi terhadap manusia. Kecerdasan emosional akan memengaruhi bagaimana manusia menavigasi kompleksitas sosial, dan membuat keputusan pribadi yang dapat meraih hasil positif. Bradberry dan Greaves (2009:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dibagi menjadi dua: a) kompetensi pribadi yang mencakup kesadaran diri serta manajemen diri, b) kompetensi sosial yang mencakup kesadaran sosial dan manajemen hubungan.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:721) Budaya organisasi adalah sistem yang diterapkan oleh anggota yang dapat dibedakan dari organisasi - organisasi lain. Proses penciptaan budaya terjadi pada tiga cara. a) Pendiri organisasi hanya mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang ditempuh organisasi. b) Organisasi mengindikasikan dan mensosialisasikan para karyawan dengan cara berpikir dan berperasaan. c) Dimana perilaku itu tumbuh sendiri sebagai model pendorong karyawan untuk mengidentifikasi dirinya yang terinternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi - asumsi mereka.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015:15) yaitu: a) Inovasi dan Pengambilan Resiko, b) Perhatian terhadap detail, c) Orientasi Hasil, d) Orientasi Orang, e) Orientasi Tim, f) Keagresifan, g) Kemantapan.

### Kinerja Karyawan

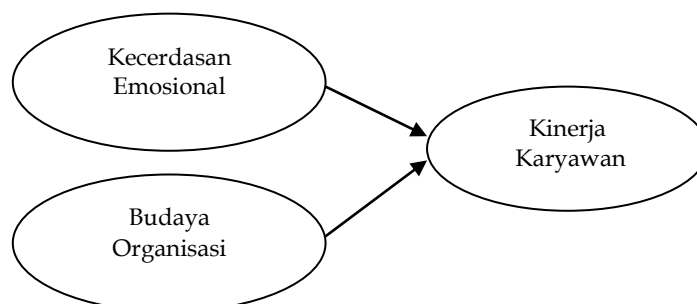
Menurut Benardin dan Russel (dalam Priansa, 2017:48) kinerja merupakan fungsi pekerjaan tertentu yang memproduksi sebuah hasil atau kegiatan pada pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Hasil kinerja tersebut adalah hasil keahlian, keinginan, dan kemampuan yang dicapai. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:107) seluruh indikator yang diukur pada karyawan sebagai berikut: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan Waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian.

### PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat dijelaskan menurut Borman dan Westi (2021) dimana penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan variabel independen (kecerdasan emosional, budaya kerja, kepribadian) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Irawati dan Pebrianto (2020) menjelaskan bahwa penelitiannya menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan variabel independen (disiplin dan kecerdasan emosional) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sucipto *et al* (2020) menggunakan analisis deskriptif dengan variabel independen (budaya organisasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Girsang (2019) menjelaskan bahwa penelitian tersebut menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel independen (budaya organisasi dan komitmen pegawai) variabel dependen (kinerja karyawan) dimana hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel budaya organisasi variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel yang telah dilakukan dapat digambarkan berbentuk model yang mendeskripsikan pengaruh antara dua model yang diteliti. Model penelitian ini menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang disajikan pada Gambar 1:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dilakukan oleh Irawati dan Pebrianto (2020) telah menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Selain itu, mengacu pada Rauf *et al* (2019) yang juga menunjukkan hasil bahwa pengaruh kecerdasan emosional memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan kinerja karyawan akan meningkat jika pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi. Kesimpulan dari beberapa peneliti terdahulu memiliki bukti jikalau ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditemukan jawaban sementara (hipotesis) adalah:

**H<sub>1</sub>:** Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Wahyuningsih (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik, hal itu diperkuat oleh Ariawaty (2020) yang memberitahukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kedua peneliti tersebut menginformasikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditemukan jawaban sementara (hipotesis) adalah:

**H<sub>2</sub>:** Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi teori dengan kenyataan yang ada dengan mendasarkan pada data ilmiah dalam bentuk angka atau numerik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:117). Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah 336 karyawan tetap PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling*. Peneliti mempertimbangkan jumlah populasi yang akan diambil menjadi sampel agar lebih mempersingkat waktu. Maka dari itu, perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan mengacu pada rumus Slovin menurut Sekaran (2014), yaitu:

$$n = \frac{336}{1 + (336(0.1^2))} \quad n = \frac{336}{4,36} = 77$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan sebanyak 77 responden, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

### **Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel sebanyak 77 responden tersebut akan mengacu pada teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dari kuesioner ini adalah 77 karyawan tetap PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Kuesioner disusun untuk memperoleh data serta informasi mengenai kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana setiap responden diharapkan menjawab pernyataan yang tersedia dan sesuai dengan apa yang dirasakan oleh setiap responden.

### **Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018:45). Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner terhadap karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Sumber data yang diperoleh data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:65). Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (KE), budaya organisasi (BO). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK).

### **Definisi Operasional Variabel Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya dalam mengatur kehidupannya untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi karyawan lain, serta membina hubungan antar karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Pengukuran kecerdasan emosional pada penelitian ini mengacu pada Nawi *et al* (2017) sebagai berikut: a) Kompetensi pribadi yang mencakup kesadaran diri dan manajemen diri, b) Kompetensi sosial yang mencakup kesadaran sosial dan manajemen hubungan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah karakteristik yang berbeda, yang dihargai serta dianut bersama oleh seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya sehingga budaya tersebut mempengaruhi cara mereka bertindak pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada Sulaksono (2015:15) sebagai berikut: a) Inovatif

dan pengambilan resiko, b) Perhatian terhadap detail, c) Orientasi hasil, d) Orientasi orang, e) Orientasi tim, f) Keagresifan, g) Kemantapan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada Bintoro dan Daryanto (2017:107) sebagai berikut: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan Waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:137) uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dasar perhitungannya yaitu sebagai berikut: a) apabila memiliki nilai  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. b) Apabila memiliki nilai  $\text{sig} > 0,05$ , maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu kemampuan alat ukur yang digunakan untuk menghasilkan hasil yang dapat dipercaya. Untuk mengukur tingkat realibilitas dapat memperhatikan *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2016) bahwa instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel adalah jika *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Jika *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka instrumen tidak reliabel.

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi secara normal dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnovtest*. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymp. Sig*), yaitu: a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka distribusi tidak normal. b) Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka distribusi normal.

##### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2016) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi linear berganda dengan melihat terlebih dahulu nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) yaitu: a) Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. b) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki nilai residual yang heterogen atau homogen, dimana model regresi yang baik menunjukkan nilai residual yang homogen. Cara untuk

mendeteksi adanya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016) yaitu : a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi diantara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu. Pengujian ini menggunakan *Durbin-Watson (DW)*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011:110). Hasil dari uji autokorelasi Durbin - Watson dapat disimpulkan apabila sebagai berikut: a) Apabila DW dibawah -2 berarti ada masalah autokorelasi positif, b) Apabila DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, c) Apabila angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kecerdasan Emosional (KE) dan Budaya Organisasi (BO) yang digunakan dalam model dikatakan layak atau tidak untuk diajukan penelitian. Jika pengujian kelayakan model dapat dikatakan layak dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) (Ghozali, 2016) dan kriteria pengujian sebagai berikut: a) Jika nilai sig > 0,05 maka model regresi yang dihasilkan tidak layak digunakan dalam penelitian. b) Jika nilai sig  $\leq$  0,05 maka model regresi yang dihasilkan layak digunakan dalam penelitian.

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

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur tingkat korelasi kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka menggunakan koefisien determinasi dapat menggunakan perhitungan melalui SPSS. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut pendapat Ghozali (2011:97), kriteria pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut: a) Jika  $R^2$  mendekati 0, maka kontribusi variabel dependen dikatakan lemah, b) Jika  $R^2$  mendekati 1, maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan kuat.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan prosedur statistik untuk menganalisis pengaruh satu variabel atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini persamaan regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional (KE), budaya organisasi (BO), serta variabel terikat kinerja karyawan (KK). Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$KK = \alpha + \beta_1 KE + \beta_2 BO + \varepsilon_i$$

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini



dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis (dugaan) uji t adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) maka hipotesis ditolak, b) Jika nilai signifikansi uji t  $\leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka hipotesis diterima.

### Analisis dan Pembahasan

#### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Berikut perhitungan hasil pengujian validitas pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	KE1	.772	0.000	Valid
	KE2	.778	0.000	Valid
	KE3	.851	0.000	Valid
	KE4	.759	0.000	Valid
Budaya Organisasi	BO1	.595	0.000	Valid
	BO2	.785	0.000	Valid
	BO3	.684	0.000	Valid
	BO4	.482	0.000	Valid
	BO5	.663	0.000	Valid
	BO6	.468	0.000	Valid
	BO7	.577	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	.786	0.000	Valid
	KK2	.746	0.000	Valid
	KK3	.848	0.000	Valid
	KK4	.693	0.000	Valid
	KK5	.514	0.000	Valid

Sumber data: Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas dari variabel bebas (kinerja karyawan) dan variabel terikat (kecerdasan emosional dan budaya organisasi) menunjukkan indikator variabel valid semuanya karena semua nilai signifikan  $\leq 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Berikut adalah penyajian Tabel 3 mengenai hasil uji reabilitas yang telah diteliti:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (KE)	.800	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	.724	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	.778	Reliabel

Sumber data: Data diolah, 2022.

Berdasarkan dari Tabel 3 penyajian data diatas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ .. Data kuesioner yang diteliti seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan hasil pengujian linier berganda melalui alat hitung SPSS pada Tabel 4 :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0.255	0.444	
	Kecerdasan Emosional (KE)	0.445	0.085	0.438
	Budaya Organisasi (BO)	0.596	0.110	0.457

Sumber Data : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$KK = -0.255 + 0.445 KE + 0.110 BO + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka interpretasi dari model regresi adalah  
 a) Diketahui bahwa nilai konstanta (*a*) = -0.255 hal ini menunjukkan variabel kecerdasan emosional (KE), dan budaya organisasi (BO) bernilai konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar -0.255  
 b) Nilai koefisien kecerdasan emosional = 0,445. Nilai ini mempunyai hubungan positif atau searah. Dapat diartikan bahwa jika variabel kecerdasan emosional nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,445.  
 c) Nilai koefisien budaya organisasi = 0,110. Nilai ini mempunyai hubungan positif atau searah. Dapat diartikan bahwa, jika variabel budaya organisasi nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,110.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Berikut adalah hasil dari uji Normalitas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0.899	Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.394	Normal

Sumber Data : Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.394 yang artinya nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan data pada model tersebut residual berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinieritas**

Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 6:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan Emosional (KE)	0.830	1.205	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi (BO)	0.830	1.205	Non Multikolinieritas

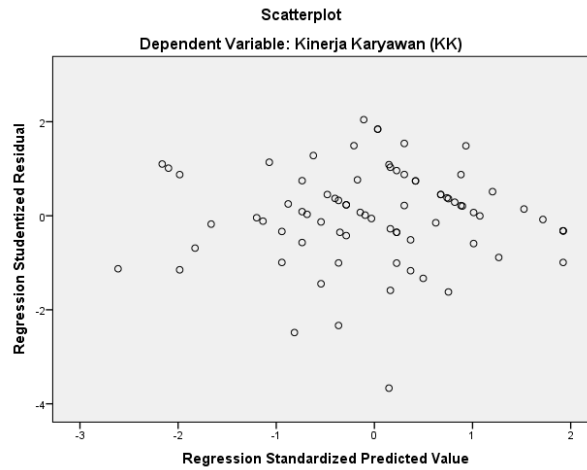
Sumber Data : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas, diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang disajikan lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Maka disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas yang disajikan pada Gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Scatterplot**

Pada Gambar 2 di atas diketahui bahwa titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Pengujian ini menggunakan *Durbin-Watson* (DW). Berikut merupakan hasil dari uji autokorelasi yang telah dihitung menggunakan program SPSS 24 disajikan pada Tabel 7:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.946 <sup>a</sup>

Sumber data : Data diolah, 2022.

Berdasarkan uji autokorelasi pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin - Watson sebesar 1.946 yang berarti nilai tersebut terletak diantara -2 sampai +2 maka tidak terjadi autokorelasi dan layak digunakan untuk penelitian.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Berikut merupakan hasil dari uji F yang disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Goodness of Fit ANOVA\***

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.277	2	7.139	48.301	0.000
	Residual	10.937	74	0.148		
	Total	25.214	76			

Sumber data : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa model penelitian antara Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dikatakan layak, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang disajikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,752	0,566	0,555	0,384

Sumber data: Data diolah, 2022

Hasil dari Tabel 9 diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,566 yang berarti bahwa sebesar 56,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (KE) dan, budaya organisasi (BO). Sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut ini hasil dari uji hipotesis (uji t) yang disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-0.255	0.444	-0.574	0.568
Kecerdasan Emosional (KE)	0.445	0.085	5.211	0.000
Budaya Organisasi (BO)	0.596	0.110	5.440	0.000

Sumber Data : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dan penjelasan sebagai berikut: a) Pengujian Hipotesis 1: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel diatas, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,445 dan Sig. sebesar 0.000. Oleh karena itu Sig (0,000) ≤ Sig (0,05) maka terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. b) Pengujian Hipotesis 2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel diatas, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,596 dan Sig. sebesar 0.000. Oleh karena itu Sig (0,000) ≤ Sig (0,05) maka terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

## PEMBAHASAN

### Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya, Hasil dari hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa "kecerdasan emosional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan arah hubungan positif (searah) yaitu dengan nilai 0,44 yang mengartikan apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya dapat memahami serta mengatur emosi terhadap diri sendiri sehingga karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya juga mampu bersosialisasi kepada antar kolega secara baik, karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya mampu membangun relasi yang baik guna pengembangan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu pencapaian kinerja karyawan ditentukan hanya 20% dari kecerdasan intelektual, sedangkan 80% merupakan dari kecerdasan emosional. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor terbesar dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risma (2012), Rauf *et al* (2019), dan Irawati (2020) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya, Hasil dari hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi menunjukkan arah hubungan positif (searah) yang mengartikan apabila budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan budaya organisasi dapat menumbuhkan rasa kesetiaan pada perusahaan dan memicu dalam perkembangan kinerja yang maksimal serta menimbulkan pencapaian tujuan perusahaan. Membentuk karakteristik yang akan dihargai oleh setiap organisasi seperti karyawan menjadi pegawai yang inovatif dan dapat mengambil resiko, memperlihatkan kecermatan dan perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, kegiatan kerja diorganisasikan secara tim. Budaya organisasi yang kuat akan memengaruhi perilaku anggota di dalamnya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan lingkungan internal atas pengendalian perilaku yang tinggi. Salah satu hasil konkrit dari budaya yang kuat adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) karena menimbulkan kekohesifan, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucipto *et al* (2019), Wahyuningsih (2020), dan Ariawaty (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait “pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”. Maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan begitupun sebaliknya, apabila kecerdasan emosional

mengalami penurunan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

### KETERBATASAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, dengan adanya keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut meliputi (1) Adanya kemungkinan jawaban dari responden yakni melalui kuesioner memberikan jawaban yang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. (2) Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang kurang maksimal dikarenakan Covid-19 peneliti menggunakan pengisian kuesioner secara online yang mana melalui bantuan *Microsoft Form*.

### SARAN

Berdasarkan simpulan yang ada maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Sebaiknya sumber daya manusia lebih mengutamakan kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual guna menyeimbangkan pencapaian kinerja yang lebih baik. (2) Disarankan perusahaan terus mengimplementasikan nilai - nilai budaya yang telah ditentukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan perusahaan. (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dengan variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini. Dengan demikian akan menambah pengetahuan terbaru dimasa depan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R. R. N. 2020. *Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(2), 318-325.
- Bintoro dan Daryanto. 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Borman, R. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*8(2): 138-145.
- Bradberry, T, dan J. Greaves. 2009. *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart. San Diego.
- Faruk, F. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*11(1): 173-190.
- Fattah K. N. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Servant Leadership Terhadap Komitmen Aktif Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada PT. Aneka Tambang Di Surabaya. *Tesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Finaltri, F., Purwanto, A., dan Mas, N. 2020. Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*6(1): 1-12.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96. Semarang.
- Girsang, W. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*4(2): 159-170.

- Irawati, A., dan Pebrianto, D. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*6(2): 82-96.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Cetakan ke-1*. Pustaka Setia. Bandung
- Risma, D. 2012. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 1(1): 86-97.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sucipto, N., Rauf, R., dan Prasetyo, E. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish. Yogyakarta. Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*4(1): 136-152.
- Wahyuningsih, E.2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus A di Pekanbaru. *Motiva: Jurnal Psikologi*3(2): 78-88.
- Yani, A.S. dan Istiqomah, A., 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- PT. Angaksa Pura I (Persero). 2021. Laporan Keberlanjutan 2020. <https://ap1.co.id/id/information/annual-report>. 25 Oktober 2021 (20:42).