

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR  
CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh:

Ikhidina Aliftha Nur Amalia  
NIM: 204105010064

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
NOVEMBER 2024**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR  
CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:  
Ikhidina Alifta Nur Amalia  
NIM: 204105010064

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
NOVEMBER 2024**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR  
CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam  
Pogram Studi Perbankan Syariah



Oleh:

Ikhkina Alifta Nur Amalia  
NIM: 204105010064

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sf', is positioned above the name of the supervisor.

Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.  
NIP. 197806122009122001

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin  
Tanggal : 18 November 2024

Ketua Tim Penguji Sekretaris

  
**Dr. Hj. Nurul Widvawati I.R., S.Sos., M.Si.**  
NIP. 197509052005012003



  
**Denari Dhahana E., S.A., M.A.**  
NIP. 199501082022032001

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
  
**Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.**  
NIP. 196812261996031001

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki, maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Al-Hufaz, Al-Qura'an dan Terjemahan (Bandung: Cordoba, 2020).

## PERSEMBAHAN

Saya mempersembahkan skripsi ini sebagai bentuk ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan arahan sepanjang proses penulisan karya ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada ayah dan ibu, terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, dan do'a yang tak pernah putus sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dan menempuh pendidikan S1. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan, umur dan rezeki yang barokah, serta selalu dalam lindungan-Nya.
2. Untuk adik saya, Moh. Said Kamali dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan saran yang diberikan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Semua teman kelas Perbankan Syariah 3 dan KKN posko 133. Terutama Warda, Bunga, Fita, Yuli, Fahil, dan Romlah yang telah menguatkan dan menemani dalam menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih banyak.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, tempat saya menimba ilmu, terima kasih atas semua pengalaman dan peluang yang telah diberikan.
5. *Last but not least, for myself "Be brave, be strong, take it easy, no rush, I know you got it". This work represents my hard work in completing my studies.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” dapat terselesaikan dengan baik. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I. selaku Dosen Penasihat Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan kepada peneliti.
8. Segenap karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang telah bersedia memberikan izin kepada penulis dalam melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, sehingga penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa depan. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri, maupun bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang membutuhkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 01 Oktober 2024

Penulis



## ABSTRAK

**Ikhidina Aliftha Nur Amalia, Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M, 2024** : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Kinerja yang efektif adalah kinerja yang mencapai tingkat optimal, dengan mematuhi norma dan mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berkomitmen dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena faktor ini merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember? 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember? 3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember? 4) Apakah kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan I BRI KC Jember?.

Tujuan dari penelitian ini 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan total 68 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ).

Hasil analisis yang diperoleh 1) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 2) Budaya organisasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 3) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember. 4) Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
a. Variabel Penelitian.....	13
b. Indikator Variabel.....	14
F. Definisi Operasional.....	15
G. Asumsi Penelitian.....	19

H. Hipotesis.....	19
I. Sistematika Pembahasan .....	21
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>23</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	23
B. Kajian Teori .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Populasi dan Sampel.....	59
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	61
D. Analisis Data.....	63
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>70</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	70
B. Penyajian Data.....	77
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	95
D. Pembahasan.....	106
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>115</b>
A. Simpulan.....	115
B. Saran-Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
1.1. Jumlah Karyawan per Juli 2024 dan Kinerja Bank-Bank BUMN per September 2024.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
3.1. Skor Modifikasi Skala <i>Likert</i> .....	62
4.1. Usia.....	78
4.2. Jenis Kelamin.....	79
4.3. Pendidikan Terakhir.....	79
4.4. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	81
4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif X1.....	82
4.6. Hasil Uji Statistik Deskriptif X2.....	84
4.7. Hasil Uji Statistik Deskriptif X3.....	86
4.8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Y.....	89
4.9. Hasil Uji Validitas X1 (Kecerdasan Emosional).....	92
4.10. Hasil Uji Validitas X2 (Budaya Organisasi).....	93
4.11. Hasil Uji Validitas X3 (Kompensasi).....	93
4.12. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	94
4.13. Hasil Uji Reliabilitas.....	95
4.14. Hasil Uji Normalitas.....	96

4.15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	97
4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	98
4.17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	99
4.18. Hasil Uji T.....	102
4.19. Hasil Uji F.....	104
4.20. Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	106



## DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal
4.1. Struktur BRI Kantor Cabang Jember.....	74



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Lembaga keuangan memainkan peranan penting dalam sektor jasa keuangan terutama dibidang perbankan. Perkembangan dunia perbankan didukung oleh minat masyarakat dalam memahami seluruh aktivitas perbankan yang semakin hari semakin meningkat. Dengan banyaknya produk perbankan yang bermunculan diiringi dengan teknologi yang semakin canggih sehingga menarik minat masyarakat dalam bertransaksi keuangan dan investasi yang cepat dan efisien, menjadikan bukti bahwa perbankan saat ini semakin berkembang. Bank memiliki fungsi yaitu lembaga yang menyimpan dana dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat, selain itu bank juga memerlukan pelayanan jasa yang baik untuk membuat masyarakat nyaman untuk melakukan transaksi di bank tersebut.<sup>2</sup> Perbankan memainkan peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Mengingat pentingnya perbankan dalam kehidupan sosial ekonomi, pengelolaan dan pengembangan yang baik terhadap lembaga perbankan sangat diperlukan agar fungsinya tetap efektif. Salah satu lembaga perbankan yang ada di Indonesia yaitu, Bank Rakyat Indonesia.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Muhammad Arfah, "Strategies For Increasing The Performance Of Employees In. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no.1 (Februari 2021): 55-71, <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i1.4856>.

<sup>3</sup> Khamdan Rifa'i et al., "Cost Analysis Of Banking Transaction In The Digital Age," *Journal of Positive School Psychology* 6, no. 10 (2022): 2966-2974, <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/13774>.

Pada tahun 2021, di tengah proses pemulihan ekonomi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BRI) berhasil menjaga pondasi kinerjanya agar tetap berkembang dengan stabil, kuat, dan berkelanjutan. Prestasi luar biasa yang dicapai oleh BRI ini merupakan hasil dari strategi transformasi yang telah mereka susun sejak tahun 2016 melalui konsep besar BRIVolution 1.0. program ini mulai diterapkan pada tahun 2017 dan berlangsung hingga tahun 2020. Setelah pandemi melanda, transformasi ini berubah menjadi BRIVolution 2.0, dengan dua fokus utama yaitu, aspek digital dan *culture* (budaya perusahaan)<sup>4</sup>. Untuk mendukung kesuksesan dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2012 tentang manajemen sumber daya manusia pada Ombudsman pada Pasal 1 Ayat 1, yaitu “Ombudsman Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Ombudsman adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja

---

<sup>4</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2022* (2022), 2, <https://bri.co.id/report>.



negara dan / atau anggaran pendapatan belanja daerah.”<sup>5</sup> Dan pada Pasal 1 Ayat 2, berbunyi “Sistem manajemen sumber daya manusia pada Ombudsman adalah sistem yang digunakan untuk mengelola fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada Ombudsman berdasarkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan fungsi, tugas, dan kewenangan, guna mendukung pencapaian tujuan Ombudsman”.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu karyawan yang bertanggung jawab untuk merancang, menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi kualitas, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan, mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat menentukan sejauh mana perusahaan dapat berkinerja baik dengan dukungan karyawannya.<sup>7</sup> Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu sumber daya manusia atau karyawan.

---

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Ombudsman Pasal 1 Ayat 1.

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Ombudsman Pasal 1 Ayat 2.

<sup>7</sup> Muhammad Harfiansyah Makarim, Nahiyah Jaidi, “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman,” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, (2018): 601-609. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/13270/12823>.

Kecerdasan salah satu faktor penting dalam keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan kecerdasan memungkinkan karyawan untuk berpikir secara logis dan analitis, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan yang bijak. Kecerdasan emosional berperan dalam membantu karyawan mengenali dan mengelola emosi, baik milik mereka sendiri maupun orang lain. Serta membantu karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional yang baik dapat membantu menguatkan hubungan dalam lingkungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan, dan juga dapat meningkatkan produktivitas dalam tim. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat lebih baik dalam mengelola stres dan tekanan kerja, mereka juga cenderung lebih tanggap terhadap perubahan dan tantangan dalam kehidupan dan mampu menjaga keseimbangan emosional serta membuat keputusan yang bijak ketika menghadapi situasi yang rumit.<sup>8</sup> Selain kecerdasan emosional kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang nantinya akan membantu tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, dari perbedaan tersebut akan memberikan berbagai macam efek bagi sumber daya manusia sehingga karyawan harus mampu dalam menyesuaikan diri dengan baik yang nantinya akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seiring berjalannya waktu dan perubahan zaman, budaya organisasi pastinya akan

---

<sup>8</sup> Indah Permata Sari, Aldri Frinaldi, "Systematic Literature Review: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 4, no.4 (2022): 271-277, <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.498>.

mengalami penyesuaian. Perubahan dalam budaya organisasi mencerminkan aspirasi dan tujuan yang lebih baik untuk masa depan, yang kemudian akan menciptakan cara kerja baru bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.<sup>9</sup> Istilah budaya organisasi merujuk pada budaya yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau unit kerja.<sup>10</sup> Budaya organisasi dapat dipelajari dari sudut pandang manajemen, karyawan, pesaing, atau pelanggan. Budaya sebagai pola pikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya.<sup>11</sup> Dengan kuatnya budaya organisasi dapat mendukung tujuan dari suatu perusahaan, sedangkan jika budaya organisasi lemah akan menghambat tujuan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan mempunyai budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama umumnya akan dipahami dengan mendalam, diterapkan, dan dijunjung tinggi oleh para karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh positif dari budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan,

---

<sup>9</sup> Ilham Ramadhiansah et al., "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur)," *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 2, no. 3 (September 2020): 44-55, <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.113>.

<sup>10</sup> Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember," *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 7 (Januari 2023): 44-57, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.

<sup>11</sup> Siti Masrohatin, Diana Sulianti K. Tobing, "Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Locus Of Control And Its Influence On The Organizational Citizenship Of Behavior Employees: State Institute Of Islamic Studies Of Jember," *International Journal Of Scientific & Technology Research* 8, no. 6 (Juni 2019): 163-171, <https://www.ijstr.org/>.

serta pandangan nasabah terhadap perusahaan.<sup>12</sup> Pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan.

Kompensasi merupakan aspek sumber daya manusia yang sangat rumit dan menantang, karena melibatkan berbagai faktor dan memiliki efek jangka panjang terhadap tujuan perusahaan. Apabila dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, serta menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan produktif.<sup>13</sup> Kompensasi memiliki peran yang sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan suatu perusahaan, dan jumlah serta jenis kompensasi yang diberikan merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja karyawan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Ketika karyawan menerima kompensasi yang memuaskan cenderung akan meningkatkan tingkat produktivitas mereka terhadap pekerjaan dan kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, karena keduanya dapat berdampak pada kinerja karyawan.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Wiyanto, Muhamad Idrus, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4, no. 1 (Januari 2021): 1-12, <http://dx.doi.org/10.32493/drb.v4i1.8690>.

<sup>13</sup> Sofatil Nikmah, Ely Mansur, Kurniawati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar," *Jurnal Nirta: Studi Inovasi* 1, no.2 (Maret 2022): 19-37, <https://doi.org/10.61412/jnsi.v1i2.15>.

<sup>14</sup> A. Qadratunnisai Ramadhani Anwar et al., "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai," *Jurnal Mirai Management* 8, no.2 (2023): 9-15, <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.4465>.

Kinerja yang efektif adalah kinerja yang mencapai tingkat optimal, dengan mematuhi norma dan mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berkomitmen dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena faktor ini merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya tingkat kinerja yang tinggi dari para karyawan, semakin banyak karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik maka produktivitas keseluruhan perusahaan akan meningkat dan memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam lingkup persaingan global. Para karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Kesuksesan karyawan dapat diukur melalui tingkat kepuasan nasabah, berkurangnya keluhan, dan pencapaian target secara optimal.<sup>15</sup> Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi yang digunakan untuk menentukan gaji di perusahaan. Lebih dari itu, perusahaan perlu mencari cara untuk memotivasi karyawan dan merancang strategi agar penurunan kinerja dapat dicegah.<sup>16</sup> Oleh karena itu penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi.

---

<sup>15</sup> Robert Fransiska, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya," *Al Ulum: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 7, no.1 (April 2021): 59-70, <http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v7i1.4685>.

<sup>16</sup> Mukarromatul Isnaini, Retna Aggitaningsih, Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *ILTAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (Desember 2023): 67-81, <https://doi.org/10.55120/iltizam.v3i1.1746>.

Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan juga lebih memungkinkan untuk mendapat pengakuan melalui sistem kompensasi yang kompetitif. Budaya organisasi yang konsisten serta kepedulian terhadap nasabah juga dapat mendukung pengembangan kecerdasan emosional dari karyawan. Hubungan dari beberapa variabel ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan.

Dipilihnya Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember sebagai objek penelitian karena BRI merupakan salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia yang memperoleh berbagai macam penghargaan, sebagai contoh baru-baru ini *The Banker*, media ekonomi dan keuangan berbasis di London, mengumumkan daftar *Top 1000 Banks 2024*. Dalam daftar tersebut bank BRI mendapat peringkat 1 sebagai bank terbaik di Indonesia dan menduduki peringkat ke- 110 di tingkat global, mengalahkan bank BUMN lain seperti, bank Mandiri yang berada di peringkat 120, bank BNI berada di peringkat 192, dan bank BTN yang berada di peringkat 611 di tingkat global.<sup>17</sup>

Selain itu, BRI juga dinobatkan sebagai perusahaan finansial terbesar keempat dan perusahaan terbesar ke-15 di Asia Tenggara dalam *Fortune Southeast Asia 500*. Peringkat ini ditentukan berdasarkan indikator seperti pendapatan, laba bersih, aset, ekuitas, kapitalisasi pasar, dan rasio laba bersih

---

<sup>17</sup> <https://www.bri.co.id>

terhadap pendapatan. Pencapaian tersebut didedikasikan untuk seluruh nasabah BRI, serta seluruh Insan BRILian (karyawan BRI) yang telah memberikan kontribusi terbaiknya.<sup>18</sup> Keberhasilan bank BRI mencerminkan peran penting kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi dalam mendukung kinerja karyawan.

Untuk mencari karyawan yang berkualitas BRI membuka program “BRILian *Future Leader Program* (BFLP) General dan IT, untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, program *Management Trainee* kembali dibuka dengan tujuan menyaring dan mempersiapkan tenaga kerja terbaik untuk berkontribusi dan memberikan nilai tambah bagi Indonesia bersama BRI Group. Komitmen BRI dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai inisiatif telah mendapat banyak pengakuan dari berbagai pihak. Sebagai contoh BRI meraih penghargaan *Best Company to Work for in Asia* 2022, ini merupakan penghargaan kedua yang diterima oleh BRI sebagai pengakuan atas dedikasinya dalam pengembangan para karyawan. Selain itu, BRI juga mendapatkan predikat sebagai *Most Caring Companies* dalam acara *WE CARE*.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> <https://www.bri.co.id>

<sup>19</sup> Teti Purwanti, “Cari Talenta Unggul, BRI Gelar BRILian *Future Leader Program*,” CNBC Indonesia, 01 November 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231101172915-4-485605/cari-talenta-unggul-bri-gelar-brilian-future-leader-program>.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan per Juli 2024 dan Kinerja Bank-Bank BUMN per September 2024<sup>20</sup>**

No.	Nama Bank	Jumlah Karyawan	Kinerja Bank
1.	Bank Rakyat Indonesia (BRI)	78,952	Memperoleh laba bersih sebesar Rp.45,06 triliun, dengan performa 2,43% <i>year on year</i> (yoy).
2.	Bank Negara Indonesia (BNI)	27,023	Memperoleh laba bersih sebesar Rp.16,3 triliun, dengan performa 3,5% <i>year on year</i> (yoy).
3.	Bank Mandiri	37,632	Memperoleh laba bersih sebesar Rp.42 triliun, dengan performa 7,56% <i>year on year</i> (yoy).
4.	Bank Tabungan Negara (BTN)	12,045	Memperoleh laba bersih sebesar Rp.1,81 triliun, dengan performa - 9,75% <i>year on year</i> (yoy).
5.	Bank Syariah Indonesia (BSI)	17,213	Memperoleh laba bersih sebesar Rp.5,1 triliun, dengan performa 21,6% <i>year on year</i> (yoy).

Sumber: [www.cnbindonesia.com](http://www.cnbindonesia.com), November 2024.

Berdasarkan tabel diatas jumlah keseluruhan karyawan bank BRI merupakan yang terbanyak di antara ketiga bank, yaitu sekitar 78,952 karyawan. Ini menunjukkan bahwa BRI adalah bank dengan kapasitas yang sangat besar, untuk kinerja bank BRI mencapai laba bersih sebesar Rp.45,06 triliun dengan performa sebesar 2,43% *year on year* (yoy). Walaupun memiliki jumlah karyawan yang besar, BRI berhasil mempertahankan pertumbuhan laba bersih

<sup>20</sup> [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com).



yang positif dan menunjukkan efisiensi dalam kerjanya. Untuk Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember sendiri memiliki karyawan kurang lebih sekitar 150 karyawan. Maka dari itu pastinya bank BRI membutuhkan kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi untuk manajemen dan mendukung perkembangan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?
4. Apakah kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan pengetahuan tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

###### b. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca khususnya mahasiswa Perbankan Syariah, Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam, serta dapat berguna sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

c. Bagi pihak BRI KC Jember

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai masalah yang perlu diperbaiki atau pembaharuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

d. Bagi pembaca

Semoga dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan bacaan serta tambahan informasi dan pengetahuan yang dimiliki.

**E. Ruang Lingkup Penelitian**

**a. Variabel penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen, antara lain:

a) Variabel independen

- 1) Kecerdasan Emosional (X1)
- 2) Budaya Organisasi (X2)
- 3) Kompensasi (X3)

b) Variabel dependen

- 1) Kinerja Karyawan (Y)

**b. Indikator Variabel**

1. Indikator variabel independen

- 1) Variabel kecerdasan emosional:<sup>21</sup>
  - a) Mengenali emosi / kesadaran diri
  - b) Mengelola emosi / pengaturan diri
  - c) Memotivasi diri
  - d) Mengenali emosi orang lain / empati
- 2) Variabel budaya organisasi:<sup>22</sup>
  - a) Kesadaran diri
  - b) Keagresifan
  - c) Kepribadian
  - d) Performa
  - e) Orientasi tim
- 3) Variabel kompensasi:<sup>23</sup>
  - a) Upah / gaji
  - b) Tunjangan
  - c) Insentif
  - d) Kesehatan
  - e) Dana pensiun
  - f) Liburan

---

<sup>21</sup> Thoha, Muhammad, R. Taufikurrahman, *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016), 7-8.

<sup>22</sup> Enron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2018), 129-130.

<sup>23</sup> Enron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 155.

## 2. Indikator variabel dependen

- 1) Variabel kinerja karyawan:<sup>24</sup>
  - a) Kualitas kerja
  - b) Ketepatan waktu
  - c) Inisiatif
  - d) Kemampuan
  - e) Komunikasi

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan dasar untuk mengukur variabel indikator secara empiris dengan mengacu pada rumusan yang dibentuk berdasarkan indikator variabel.<sup>25</sup> Adapun definisi operasional dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Kecerdasan Emosional (X1)

Menurut John Mayer kecerdasan emosional terbagi menjadi 4, yaitu mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, dan mengenali emosi orang lain atau bisa disebut empati. Kecerdasan emosional juga merupakan elemen yang paling mendalam dari aspek kejiwaan seseorang dan merupakan suatu potensi, karena dengan hadirnya emosi seseorang dapat mengungkapkan eksistensinya dalam permasalahan yang bersifat manusiawi.

<sup>24</sup> Bintoro, Daryatno, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 159.

<sup>25</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020), 79-80.

Kecerdasan emosional menjadi faktor kunci dalam menentukan pencapaian kinerja yang sukses dalam perusahaan. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengatur berbagai aspek dalam diri mereka. Seseorang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola motivasi pribadi, merasakan empati, memiliki kesadaran diri, dan mengendalikan diri dengan baik. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola emosi dalam diri mereka dan juga berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang positif. Tingkat kesadaran emosional yang tinggi membantu karyawan untuk memiliki kendali dalam diri, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan terstruktur dan menyelesaikan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.<sup>26</sup>

## 2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi kerap kali disamakan dengan budaya perusahaan karena perusahaan juga disebut sebagai sebuah organisasi, tetapi ada juga yang tidak setuju bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi adalah kombinasi antara gaya budaya dan perilaku individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang memperoleh energi dan membangkitkan rasa bangga dalam kelompok saat menghadapi berbagai situasi dan tujuan tertentu. Sementara itu, kekuatan budaya

---

<sup>26</sup> Salma Eka, Agus Sugiarto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 6, no.1 (2022): 47-66, <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>.

organisasi sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang di bangun dan bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi cara mereka berperilaku.

Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik yang khusus dari suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi mencakup seluruh pola perilaku anggota organisasi dan memberikan pedoman bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik dalam konteks internal maupun ketika berhadapan dengan lingkungan eksternal. Selain itu, budaya organisasi menandakan cara anggota organisasi melihat organisasi itu sendiri, bukan dari mereka suka atau tidak karena pandangan mereka tentang budaya organisasi didasarkan pada pengalaman dan informasi yang mereka terima di dalam organisasi.<sup>27</sup>

### 3. Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi ini adalah bentuk penghargaan, bisa berupa uang atau lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha yang mereka hasilkan. Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan, baik yang diberikan

---

<sup>27</sup> Beiferly Tamara Lompoliuw, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Manado," *Jurnal EMBA* 9, no.1 (Januari 2021): 493-502, <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32312>.

secara tunai atau dalam bentuk-bentuk lainnya. Serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau para pekerjanya.<sup>28</sup>

Kompensasi diberikan kepada karyawan agar kinerja mereka meningkat dan mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap karyawan berharap kompensasi yang sebanding dengan usaha dan pengorbanan yang telah mereka berikan. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui tugas yang telah mereka lakukan.<sup>29</sup>

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil kerja karyawan, tanpa penilaian baik atau buruk, atau tingkat hasil kerja seseorang. Kinerja tidak bertujuan untuk membandingkan tinggi atau rendahnya hasil kerja, akan tetapi secara pribadi seorang karyawan biasanya menginginkan agar hasil kerjanya dapat meningkat dalam hal kuantitas, kualitas, dan efisiensi dari waktu ke waktu.

Kinerja merupakan cara perusahaan mengukur pencapaian dan prestasi karyawan selama periode tertentu, dan ini merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuan. Melalui kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa

---

<sup>28</sup> Zulhelmy, Nanda Suryadi, "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru," *Jurnal Taabarru' :Islamic Banking and Finance* 4, no.1 (Mei 2021): 231-241, [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916).

<sup>29</sup> Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (November 2022): 4163-4170, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3138716>.



sumber daya manusia yang dimilikinya tetap menjaga kualitasnya, dan tujuan, visi, serta misi perusahaan dapat terwujud.<sup>30</sup>

### G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian sering disebut sebagai prinsip dasar atau anggapan dasar, yang merupakan dasar pemikiran yang diterima sebagai kebenaran oleh peneliti. Anggapan dasar ini harus dinyatakan dengan jelas sebelum peneliti memulai proses pengumpulan data. Selain berperan sebagai dasar yang kokoh untuk pembelajaran yang dilakukan, anggapan dasar juga membantu mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian dan merumuskan hipotesis.<sup>31</sup> Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah: Diasumsikan bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

### H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian, di mana pertanyaan tersebut biasanya berbentuk kalimat. Disebut jawaban sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didukung oleh bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap pertanyaan penelitian, bukan jawaban yang berdasar pada data empiris.

---

<sup>30</sup> Farid Anggara Sanjaya, Prijati, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemusari," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Riset Manajemen* 9, no.11 (November 2020): 1-12, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3693>.

<sup>31</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 80.

Penelitian yang merumuskan hipotesis umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif.<sup>32</sup> Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>a1</sub>: Ada pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>a2</sub>: Ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>03</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>a3</sub>: Ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

H<sub>04</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

---

64. <sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013),

H<sub>a4</sub>: Ada pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

## I. Sistematika Pembahasan

Struktur pembahasan meliputi uraian mengenai urutan suatu pembahasan dimulai dari bab pendahuluan sampai bab akhir atau penutup.<sup>33</sup>

Bab I Pendahuluan, bab ini mencakup penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan terakhir struktur pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, bab ini terdapat rangkuman penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, serta kajian teori yang relevan dengan topik penelitian.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta terakhir, analisis data.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis, bab ini memuat gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan yang didapat melalui pengujian-pengujian yang dilakukan peneliti

Bab V Penutup, bab ini merupakan bab terakhir yang terdiri dari simpulan yang ada pada bab-bab sebelumnya yang kemudian menjadi hasil dari analisis

---

<sup>33</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 80.

yang dilakukan peneliti. Serta saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini dan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Hesti Ika Syafitri (2023), dengan judul penelitian “Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank BRI Kantor Cabang Jember”.<sup>34</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank BRI Kantor Cabang Jember, serta untuk mengetahui tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan *outsourcing* pada Bank BRI Kantor Cabang Jember. Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu pemberian kompensasi pada BRI Kantor Cabang Jember berperan dalam peningkatan kinerja karyawan *outsourcing* juga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dan pemberian kompensasi pada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu pada BRI Kantor Cabang Jember.

---

<sup>34</sup> Hesti Ika Syafitri, “Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank BRI Kantor Cabang Jember” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023), 55.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yakni kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan analisis kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi.

2. Afifah Noerfajriana (2022), dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Etis Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel mediasi”.<sup>35</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data. Pengambilan sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>35</sup> Afifah Noerfajriana, “Peran Kepemimpinan Etis Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi” (Skripsi, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2022), 86.

Sedangkan untuk motivasi karyawan tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel independen dan variabel dependen yakni kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian dan teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan kuisioner sebagai pengumpulan data. Perbedaannya yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan, penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, sedangkan peneliti menggunakan *simple random sampling* untuk teknik pengambilan sampelnya.

3. Fitri Hanayani Agustine AS (2022), penelitian berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* LAZ Al Bunyan Bogor”.<sup>36</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) LAZ Al Bunyan Bogor. Menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif, pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *non probability sampling* dengan *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *organizational*

---

<sup>36</sup> Fitri Hanayani Agustine AS, “Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* LAZ Al Bunyan Bogor” (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor, 2022), 81.

*citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian dan analisis yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, sedangkan peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* sebagai pengambilan sampelnya.

4. Ade Dian Sari (2021), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda”.<sup>37</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan

---

<sup>37</sup> Ade Dian Sari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda” (Skripsi, Universitas Mulawarman, 2021), 105.



observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen yakni kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan penelitian dan analisis sama yakni menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda untuk analisis datanya. Untuk teknik pengumpulan data yang sama hanya kuisisioner dan dokumentasi. Perbedaannya yaitu terletak pada observasi dan wawancara dalam pengumpulan data dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan *sampling* jenuh sedangkan peneliti menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel.

5. M Wahyu Ilahi (2020), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru”.<sup>38</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier

---

<sup>38</sup> M Wahyu Ilahi, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru” (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2020), 34.

berganda. Pengambilan teknik sampel yang digunakan yaitu dengan teknik slovin. Menggunakan sumber data primer dan sekunder, pengumpulan datanya melalui penyebaran kuisisioner. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah secara persial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru yang dilakukan ternyata sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan juga sama yaitu sumber data primer dan sekunder, dan teknik pengambilan data secara kuisisioner. Perbedaannya yaitu pada teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik slovin sedangkan peneliti menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya.

6. Mohammad Vigo Aprilio (2020), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati”.<sup>39</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati. Menggunakan metode penelitian

---

<sup>39</sup> Mohammad Vigo Aprilio, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2020), 57.

kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *random sampling*. Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Fatmawati. Penelitian ini menunjukkan bagaimana perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugas kemudian karyawan termotivasi dengan diberikannya kompensasi di perusahaan tersebut.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

7. Novi Kumalasari (2020), judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember”.<sup>40</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

---

<sup>40</sup> Novi Kumalasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember” (Skripsi, IAIN Jember, 2020), 94.

penyebaran kuisioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah secara parsial masing-masing dari variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga, secara simultan kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian dan analisis sama yakni menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang sama hanya kuisioner. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada wawancara dan observasi dalam pengumpulan datanya dan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sedangkan peneliti menggunakan *simple random sampling*.

8. Zaki Ja'far Shodiq (2020), penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri".<sup>41</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan

---

<sup>41</sup> Zaki Ja'far Shodiq, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2020), 82.

metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh untuk pengambilan sampelnya. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yakni kompensasi dan kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan penelitian dan analisis yang sama yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu pada teknik pengambilan data yang menggunakan angket sedangkan peneliti menggunakan kuisioner dan dokumentasi, serta yeknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sedangkan peneliti menggunakan *simple random sampling*.

9. Anin Dita Putri (2019), penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun”.<sup>42</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji secara parsial dan secara simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui angket, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan menggunakan analisis regresi linier

---

<sup>42</sup> Anin Dita Putri, “Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Madiun” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019), 96.

sederhana sedangkan peneliti menggunakan kuisisioner dan dokumentasi untuk pengambilan datanya, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

10. Wahyu Cahyo Sri Gustoro (2019), judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor”.<sup>43</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan perbankan syariah atau tidak. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan kuisisioner sebagai sumber mendapatkan data pada penelitian ini. Untuk pengambilan sampelnya menggunakan teknik analisis multivariate. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu mendapatkan hipotesis bahwa secara parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan mendapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan datanya. Perbedaannya yaitu

---

<sup>43</sup> Wahyu Cahyo Sri Gustoro, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019), 35.

terdapat pada teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan analisis multivariat sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

Dari beberapa penelitian diatas dapat dilihat letak persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian Terdahulu	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Hesti Ika Syafitri (2023).	Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada Bank BRI Kantor Cabang Jember.	Menggunakan variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan).	Menggunakan penelitian kualitatif, analisis kualitatif, dan teknik pengambilan data observasi dan wawancara.
2.	Affah Noerfajriana (2022).	Peran Kepemimpinan Etis Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi.	Menggunakan variabel independen (kecerdasan emosional), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, dan kuisisioner.	Menggunakan <i>purposive sampling</i> .
3.	Fitri Handayani Agustine AS (2022).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap	Menggunakan variabel independen (kecerdasan	Menggunakan <i>non probability sampling</i> dan



		Kinerja Karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> LAZ Al Bunyan Bogor.	emosional), variabel dependen (kinerja karyawan) dan penelitian kuantitatif.	<i>sampling</i> jenuh.
4.	Ade Dian Sari (2021).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda.	Menggunakan variabel independen (kecerdasan emosional), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, analisis regresi linier berganda, kuisisioner dan dokumentasi.	Menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh, observasi dan wawancara.
5.	M Wahyu Ilahi (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.	Menggunakan variabel independen (budaya organisasi), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, analisis regresi linier berganda, sumber data primer sekunder, dan kuisisioner.	Menggunakan teknik slovin.

6.	Mohammad Vigo Aprilio (2020).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati.	Menggunakan variabel independen (kompensasi), variabel dependen (kinerja karyawan), dan penelitian kuantitatif.	Menggunakan analisis regresi linier sederhana.
7.	Novi Kumalasari (2020).	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember.	Menggunakan variabel independen (kecerdasan emosional), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, analisis regresi linier berganda, dan kuisioner.	Menggunakan <i>sampling</i> jenuh, wawancara dan observasi.
8.	Zaki Ja'far Shodiq (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri.	Menggunakan variabel independen (kompensasi), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, analisis regresi linier berganda.	Menggunakan <i>sampling</i> jenuh dan angket.
9.	Anin Dita Putri (2019).	Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi	Menggunakan variabel independen (budaya	Menggunakan analisis regresi linier sederhana,

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun.	organisasi), variabel dependen (kinerja karyawan), dan penelitian kuantitatif.	<i>sampling</i> jenuh dan angket.
10.	Wahyu Cahyo Sri Gustoro (2019).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor”	Menggunakan variabel independen (budaya organisasi), variabel dependen (kinerja karyawan), penelitian kuantitatif, dan kuisisioner.	Menggunakan analisis multivariat.

Sumber: *diolah dari penelitian terdahulu*

Dari penjabaran tabel diatas diketahui bahwa tidak ada penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti menggabungkan tiga variabel utama yaitu kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kompensasi. Kombinasi dari ketiga variabel ini jarang dilakukan sehingga memberikan perspektif yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan rekomendasi bagi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penanganan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM mencerminkan pengakuan terhadap peran pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi cukup besar dan mendominasi dalam setiap organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terbagi mejadi dua yaitu dari sisi pekerja dan pekerjaan. Dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Kemudian dari sisi pekerjaan, yaitu terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan.<sup>44</sup>

Karakteristik dari manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari elemen-elemen MSDM yang beragam, karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan atau sumber daya yang strategis, sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas, dan berfokus

---

<sup>44</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 8.

pada kesesuaian antar MSDM dan strategi manajemen.<sup>45</sup> Semakin besar ukuran satu organisasi atau perusahaan semakin banyak pula karyawan yang bekerja di dalamnya, yang memungkinkan dapat menimbulkan permasalahan. Timbulnya permasalahan dipengaruhi oleh budaya dan latar belakang di mana karyawan berasal. Sulit untuk memahami dan mengukur karyawan dalam memberikan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya kinerja karyawan untuk mengukur kinerja mereka dengan berbagai faktor diantaranya kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kompensasi.

#### a. Kecerdasan Emosional

##### 1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengakses dan mengelola emosinya sendiri serta emosi orang lain, dan kemudian menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak. Pencapaian kecerdasan emosional memerlukan waktu, perhatian, dan konsentrasi. Oleh karena itu, keberhasilan, kesuksesan, atau kinerja seseorang juga turut dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional yang dimilikinya.<sup>46</sup> Kecerdasan emosional tidak hanya merupakan bagian dari aspek kejiwaan seseorang yang sangat dalam, melainkan juga merupakan kekuatan. Emosi memungkinkan manusia

<sup>45</sup>Kadar Nurjaman et al., "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no.2 (Oktober 2020): 73-82, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>.

<sup>46</sup>Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Herdianti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep," *SEIKO: Jurnal of Managemen & Business* 2, no.2 (2019): 225-245, <https://doi.org/10.37531/sejaman.v2i2.652>.

untuk mengekspresikan keberadaannya dalam konteks masalah-masalah kemanusiaan.<sup>47</sup>

## 2) Komponen / indikator kecerdasan emosional

Berikut ini merupakan komponen atau indikator-indikator yang terdapat dalam kecerdasan emosional, yaitu:<sup>48</sup>

### a. Mengenali emosi

Mengenali emosi, merupakan keterampilan untuk mengidentifikasi perasaan atau kesadaran diri individu terhadap emosinya sendiri. Kesadaran diri mencakup pemahaman tentang suasana hati dan pikiran terkait suasana hati; kurangnya kewaspadaan dapat membuat individu terbawa arus emosi dan kehilangan kendali. Meskipun kesadaran diri belum sepenuhnya menjamin penguasaan emosi, namun menjadi prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu dapat lebih mudah mengelolanya.

### b. Mengelola emosi

Mengelola emosi, mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

---

<sup>47</sup> Thoha, Muhammad, R. Taufikurrahman, *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*, 8.

<sup>48</sup> Thoha, Muhammad, R. Taufikurrahman, *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*, 7-8.

Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi diri

Memotivasi diri sendiri prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Mengenali emosi orang lain / empati

Mengenali emosi orang lain adalah kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Pembentukan kecerdasan emosional tidak semata-mata bergantung pada kecerdasan intelektual seorang pegawai, melainkan terkait

dengan karakteristik pribadi atau kepribadian. Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial dan emosional memiliki peran yang lebih signifikan dalam kesuksesan hidup dibandingkan dengan kemampuan intelektual. Pada dasarnya, kecerdasan emosional merupakan serangkaian keterampilan yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan usaha. Meskipun begitu, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi perkembangan kecerdasan emosional, di antaranya:<sup>49</sup>

a. Hereditas

Merupakan warisan genetik dari orang tua yang mempengaruhi karakter dan perkembangan seseorang, termasuk kecerdasan emosional. Namun, faktor lingkungan juga memiliki peran dalam stimulasi perkembangan kecerdasan emosional.

b. Keluarga

Keluarga memiliki peran krusial dalam pengembangan pribadi karyawan. Perawatan yang penuh kasih sayang dan pendidikan terkait nilai-nilai kehidupan, baik agama maupun budaya sosial, menciptakan kondisi yang mendukung agar karyawan menjadi individu yang sehat secara fisik dan psikis. Fungsi dasar keluarga melibatkan memberikan rasa memiliki, rasa aman, kasih sayang, dan membangun hubungan yang baik di antara anggota keluarga.

---

<sup>49</sup> Thoha, Muhammad, R. Taufikurrahman, *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*, 11-12.



c. Lingkungan sekolah

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah memiliki peran sistematis dalam menyelenggarakan program bimbingan, pengajaran, dan latihan untuk membantu siswa mengembangkan potensi mereka, termasuk aspek moral, spiritual, intelektual, dan emosional. Sekolah berfungsi sebagai pengganti keluarga, di mana guru berperan sebagai pengganti orang tua, Hurlock mengungkapkan bahwa sekolah merupakan tempat perkembangan kepribadian pegawai dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku.

**b. Budaya Organisasi**

1) Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi adalah penggabungan gaya budaya dan perilaku masing-masing individu yang sebelumnya dibawa ke dalam norma-norma dan aturan baru, menciptakan semangat dan rasa bangga dalam kelompok saat menghadapi situasi dan mencapai tujuan tertentu.<sup>50</sup> Budaya dilihat sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan oleh kelompok saat menghadapi tantangan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang sukses, sehingga dianggap sebagai norma yang sah. Oleh karena itu, diharapkan agar budaya ini dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang sesuai untuk memahami, berpikir, dan berinteraksi dengan lingkungan. Budaya ini melibatkan

---

<sup>50</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

penggabungan asumsi, perilaku, cerita, dan konsep lainnya untuk menentukan makna dari bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>51</sup>

## 2) Dimensi / indikator budaya organisasi

Agar kinerja dapat didukung secara optimal, diperlukan adanya budaya organisasi yang kokoh dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pemenuhan aspek-aspek sebagai berikut:<sup>52</sup>

### a. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu anggota organisasi secara sadar berkontribusi untuk mencapai kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan potensi diri, mematuhi norma-norma yang berlaku, serta menyediakan produk yang berkualitas dan layanan tingkat tinggi.

### b. Keagresifan

Keagresifan yaitu anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang namun realistis. Mereka merancang rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, kemudian mengejanya dengan semangat tinggi.

<sup>51</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 431-432.

<sup>52</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 129-130.

c. Kepribadian

Kepribadian yaitu anggota organisasi menunjukkan perilaku saling menghormati, bersikap ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan tim, dan memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Performa yaitu anggota organisasi mempunyai nilai-nilai kreativitas, memastikan pencapaian kuantitas, mutu, dan efisiensi.

e. Orientasi tim

Orientasi tim adalah kerjasama yang baik dan komunikasi serta koordinasi yang efektif dilakukan oleh anggota organisasi dengan melibatkan aktif semua anggota, yang pada akhirnya menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen bersama.

3) Fungsi budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Budaya berfungsi sebagai penentu batas, menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya memberikan identitas khusus bagi anggota organisasi.
- c. Budaya memudahkan munculnya keterlibatan yang lebih luas dan mendukung kepentingan individu.

- d. Budaya meningkatkan kestabilan sistem sosial di dalam organisasi.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembentuk makna, kontrol, memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan bagi organisasi dan karyawan. Budaya berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi, konsistensi, dan perilaku karyawan secara keseluruhan.<sup>53</sup>

### c. Kompensasi

#### 1) Pengertian kompensasi

Kompensasi merujuk pada bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai *reward* terhadap kontribusi yang mereka berikan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Karyawan menyumbangkan sejumlah nilai, baik dalam bentuk tenaga maupun pengetahuan yang mereka anggap berharga. Imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, dan diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas usaha-usaha yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.<sup>54</sup>

Kompensasi merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, kompensasi memiliki tujuan umum untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi tenaga kerja. Kompensasi memiliki perbedaan dengan gaji dan upah,

<sup>53</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 432.

<sup>54</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 152.

karena konsepnya tidak sama dengan gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan wujud nyata dari pemberian kompensasi. Ketika suatu organisasi tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan, akan berdampak pada stabilitas internal organisasi. Karyawan cenderung kurang termotivasi dan memiliki loyalitas yang lemah, nantinya akan mengakibatkan guncangan dalam organisasi. Selain itu, organisasi akan mendapatkan protes dan demo dari karyawan yang merasa tidak puas, yang dapat mengancam stabilitas produksi dan pelayanan.<sup>55</sup>

## 2) Komponen / indikator kompensasi

Berikut adalah komponen-komponen yang terdapat dalam kompensasi, yaitu sebagai berikut:<sup>56</sup>

### a. Upah / gaji

Merupakan komponen dari elemen-elemen pokok dan tunjangan-tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah jenis tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran karyawan.

### b. Tunjangan professional

Adalah tunjangan yang diberikan kepada ahli atau spesialis dengan jumlah yang disesuaikan dengan keahliannya, biasanya disepakati dalam perjanjian khusus. Selain kompensasi secara

<sup>55</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 218-220.

<sup>56</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 155.

finansial yang besar, ahli atau spesialis ini seringkali mendapatkan manfaat tambahan seperti tempat tinggal dan kendaraan.

c. Tunjangan tidak tetap

Merupakan kompensasi di luar ketentuan upah / gaji minimum dan dipengaruhi oleh kehadiran. Karyawan hanya menerima tunjangan ini ketika hadir bekerja, contohnya uang makan, uang transport, dan uang kehadiran.

d. Insentif

Adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi ekstra mereka dalam membantu perusahaan, seperti mencapai target atau laba tahunan perusahaan tercapai dengan membagi jasa produksi dan juga insentif untuk cuti tahunan.

e. Kesehatan

Merupakan bentuk kompensasi yang diwajibkan oleh perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi “Bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1a.

f. Dana pensiun

Merupakan pengalokasian dana bulanan oleh manajemen perusahaan, sehingga saat karyawan memasuki dana pensiun, dana pensiun yang mencukupi telah terkumpul. Ini memberikan kepastian bagi karyawan untuk menjalani kehidupan setelah pensiun.

g. Liburan

Biasanya diambil sekali dalam setahun, dapat dilakukan oleh karyawan sendiri atau bersama keluarga. Meskipun tidak wajib, jenis kompensasi ini memberikan manfaat besar dalam memperkuat hubungan dan kebersamaan di antara karyawan.<sup>58</sup>

3) Fungsi dan tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:<sup>59</sup>

a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menekankan bahwa memberikan bahwa memberikan kompetensi kepada karyawan berprestasi dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

<sup>58</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 155-156.

<sup>59</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015), 241.

b. Mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat berperan dalam menciptakan stabilitas di dalam organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh.

Pemberian kompensasi di dalam sebuah perusahaan bertujuan sebagai berikut:<sup>60</sup>

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

atau, dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan jaminan menerima upah atau gaji secara berkala terdapat kepastian ekonomi bagi karyawan dan keluarganya.

b) Peningkatan produktifitas kerja

Pemberian kompensasi yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

---

<sup>60</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 241-242.



c) Kemajuan organisasi atau perusahaan

Tingkat keberanian suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi yang tinggi hanya mungkin terjadi jika pendapatan perusahaan meningkat.

d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Pemberian kompensasi terkait dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi tantangan dalam menentukan kebijakan kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:<sup>61</sup>

a. Kinerja dan produktivitas kerja

Kinerja dan produktivitas kerja menjadi faktor utama, di mana setiap perusahaan menginginkan keuntungan yang optimal, baik secara materi maupun non-materi. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya agar kontribusi yang diberikan sesuai dan tidak melebihi kemampuan perusahaan.

b. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi terikat erat dengan kemampuan finansial perusahaan. Perusahaan tidak akan mungkin memberikan

---

<sup>61</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 234-235.

kompensasi yang melebihi kemampuannya, karena hal tersebut dapat mengancam keberlanjutan keuangan perusahaan dan bersiko mengalami kebangkrutan.

c. Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar juga menjadi pertimbangan penting dalam kebijakan kompensasi. Meskipun banyak organisasi mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia melakukannya. Ini dapat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan, termasuk strategi keuangan dan kebijakan perusahaan.

d. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Karyawan dengan keterampilan dan kemampuan dibawah rata-rata mungkin menerima kompensasi yang lebih rendah, tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar kerja.

e. Serikat pekerja

Peran serikat pekerja juga memiliki dampak signifikan. Serikat pekerja berjuang untuk mendapatkan kompensasi yang dianggap adil, layak, dan wajar bagi anggotanya. Jika sebuah perusahaan dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesialu, serikat pekerja dapat melakukan tuntutan untuk menegakkan hak-hak anggota mereka.

f. Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku

Kebijakan ini harus sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Upah Minimum Regional (UMR). Kejelasan Undang-Undang dan Peraturan ini akan membentuk kerangka kerja untuk sistem pemberian kompensasi yang sesuai dan adil dalam sebuah organisasi.

**d. Kinerja Karyawan**

1) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja atau biasa juga disebut *job performance* yang berarti pencapaian kerja sebenarnya yang diperoleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>62</sup> Kinerja mencakup kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya, menghasilkan hasil sesuai dengan harapan.<sup>63</sup> Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah hasil kebetulan. Hal ini memerlukan tahapan manajemen kinerja yang baik serta upaya maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang efektif, hasil yang dibanggakan

<sup>62</sup> Bintoro, Daryatno, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 106.

<sup>63</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 483.

dapat menjadi semu, sehingga keberhasilan menjadi sesuatu yang terjadi tanpa dasar yang kuat.<sup>64</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:<sup>65</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Ayat diatas mengajarkan bahwa pentingnya bekerja dengan niat yang baik dan ikhlas, serta menyadari bahwa setiap tindakan kita diawasi dan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Ayat ini mendorong umat Islam untuk selalu berusaha maksimal dalam setiap pekerjaan dan tetap berada di jalan yang benar.

## 2) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, 188.

<sup>65</sup> Al-Hufaz, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: Cordoba, 2020), 203.

<sup>66</sup> Bintoro, Daryatno, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 112-116.

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang dapat dibagi menjadi dua kelompok:

1. Kemampuan dan ketampilan kerja, dipengaruhi oleh kondisi kesehatan fisik dan mental individu, tingkat pendidikan, akumulasi pengetahuan, pelatihan yang diterima, dan pengalaman kerja.
2. Motivasi dan etos kerja, memiliki peran signifikan dalam mendorong semangat kerja. Faktor-faktor ini dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan sosial, budaya, serta nilai-nilai agama yang dianut.

b. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap individu juga bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang mencakup pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan individu juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pemimpin atau manajemen, baik melalui pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi

pekerja melalui pelatihan. Demikian pula, manajemen berperan dalam menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

### 3) Indikator-indikator kinerja karyawan

Dibawah ini merupakan indikator-indikator dari kinerja karyawan diantaranya, yaitu:<sup>67</sup>

#### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh melalui tingkat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan perkembangan organisasi. Hal ini dicapai dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat.

#### b. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap tugas diupayakan agar diselesaikan sesuai dengan rencana untuk menghindari gangguan terhadap pekerjaan lainnya.

---

<sup>67</sup> Bintoro, Daryatno, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 158-159.

c. Inisiatif

Inisiatif mencakup kesadaran diri untuk mengambil tindakan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada atasan.

d. Kemampuan

Kemampuan, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dapat diintervensi atau ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan. Faktor kemampuan ini dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja individu.

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah. Komunikasi mempromosikan kerjasama yang lebih baik, membentuk hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan, dan menciptakan rasa solidaritas serta saling mendukung di antara mereka.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti korelasi antar variabel. Pengukuran variabel seringkali menggunakan instrumen penelitian, sehingga data yang terkumpul berupa angka dapat dianalisis melalui prosedur statistik.<sup>68</sup>

Penelitian kuantitatif umumnya dilakukan dengan populasi atau sampel yang dianggap tepat. Proses penelitian ini bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk merumuskan hipotesis sebagai jawaban dari rumusan masalah. Hipotesis tersebut kemudian diuji melalui pengumpulan data lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif melalui statistik deskriptif atau inferensial untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.<sup>69</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang berguna untuk menggambarkan, mengilustrasikan, atau merangkum data dalam bentuk angka secara efektif, dengan menggunakan representasi statistik untuk memahami

---

<sup>68</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2011), 38.

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 8.



rincian data dengan meringkasnya serta menemukan pola dari sampel tertentu. Prosesnya terdiri dari pengumpulan data, penafsiran data yang telah terkumpul, serta penyajian dan presentasi hasil.<sup>70</sup>

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah gagasan atau simpulan yang melibatkan objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, dan dari situ penarikan kesimpulan dilakukan.<sup>71</sup> Istilah populasi merujuk kepada seluruh elemen atau anggota dari satu kelompok yang menjadi fokus penelitian atau mencakup keseluruhan objek.<sup>72</sup> Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 150 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang menjadi fokus penelitian. Dalam proses penentuan atau pengambilan sampel dari populasi, terdapat suatu aturan yang menetapkan bahwa sampel tersebut harus mewakili terhadap keseluruhan populasi.<sup>73</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *simple random*

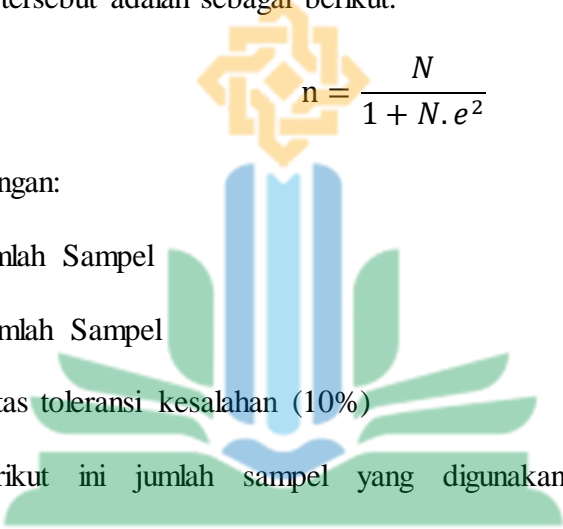
<sup>70</sup> Sudirman et al., *Metodologi Penelitian 1* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), 166.

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 80.

<sup>72</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, 147.

<sup>73</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 113-114.

*sampling. Simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan lapisan atau strata yang terdapat dalam populasi tersebut.<sup>74</sup> Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, peneliti memakai rumus *Slovin*. Rumus ini dipilih karena populasi yang akan diteliti sudah diketahui. Adapun rumus *Slovin* tersebut adalah sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Sampel

e = Batas toleransi kesalahan (10%)

Berikut ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 10\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (1,5)}$$

---

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 82.

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60 = 68 \text{ (total keseluruhan sampel)}$$

### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.<sup>75</sup> Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai cara dan sumber. Dari perspektif sumber data, yaitu menggunakan sumber primer di mana data diberikan langsung kepada pengumpul data, dan sumber sekunder di mana data tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Dari segi teknik pengumpulan data, terdiri dari wawancara, kuisisioner, observasi, dan kombinasi dari beberapa kegiatan tersebut.<sup>76</sup> Dalam peneliti ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, sedangkan untuk teknik pengambilan datanya, yaitu antara lain:

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Kuisisioner dapat berbentuk pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat disampaikan langsung kepada responden, dikirim melalui pos, atau menggunakan internet.<sup>77</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis kuisisioner tertutup, dengan

<sup>75</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 138.

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 137.

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 142.

menyusun kisi-kisi kuisisioner, menyusun pertanyaan-pertanyaan dan bentuk jawaban yang diinginkan, membuat petunjuk cara menjawab pertanyaan agar nantinya dapat mempermudah responden untuk menjawab, kuisisioner ini disebarikan dalam bentuk kertas yang dibagikan kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai dasar pengukuran persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau suatu kelompok yang kemudian secara spesifik ditetapkan oleh peneliti sebagai variabel penelitian.<sup>78</sup> Adapun pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan dengan jumlah pilihan jawaban 5, dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, dengan asumsi:

**Tabel 3.1**  
**Skor Moifikasi Skala *Likert***

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Data diolah*

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pencatatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa di masa lalu. Semua dokumen yang terkait dengan penelitian tersebut perlu dicatat sebagai sumber informasi.<sup>79</sup> Teknik dokumentasi

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 93.

<sup>79</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 146.

merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemeriksaan sumber tertulis, seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian, dan sejenisnya, yang mengandung informasi atau data yang relevan untuk keperluan penelitian.<sup>80</sup> Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar atau foto ketika melakukan penelitian, struktur organisasi serta visi dan misi dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

#### D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, setelah data terkumpul dari seluruh responden atau sumber data lain, langkah berikutnya adalah melakukan analisis data. Kegiatan dalam analisis data melibatkan langkah-langkah seperti mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang sedang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.<sup>81</sup> Penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 26* untuk pengolahan data. Analisis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>80</sup> Rifa'I Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), 114.

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 147.

## 1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian memerlukan dua jenis pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian terhadap instrumen data untuk menilai sejauh mana suatu item mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Sebuah item dianggap valid jika terdapat korelasi yang signifikan dengan skor total, yang menunjukkan bahwa item tersebut berperan dalam mengungkapkan apa yang ingin diketahui. Biasanya, item berbentuk pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner untuk menggali informasi tertentu.<sup>82</sup>

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dianggap valid,
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dianggap tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, biasanya berupa kuisisioner, dengan maksud untuk memastikan apakah alat ukur tersebut akan menghasilkan hasil yang konsisten jika diulang. Metode yang sering digunakan dalam penelitian yaitu *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji

---

<sup>82</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: CV. Wade Group), 65.

validitas, di mana hanya item-item yang valid yang diuji. Untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak, yaitu:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,06$  maka item tersebut dianggap reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,06$  maka item tersebut dianggap tidak reliabel.<sup>83</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai keberadaan normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas pada suatu model regresi. Keberhasilan pemenuhan asumsi klasik sangat penting karena bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki perkiraan yang tidak bias dan hasil pengujian yang dapat dipercaya. Jika salah satu syarat dari asumsi klasik tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dianggap sebagai BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari:<sup>84</sup>

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada model regresi digunakan untuk menilai apakah nilai residual dari regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Sebuah model regresi dianggap baik jika nilai residualnya terdistribusi secara normal. Uji normalitas dengan menggunakan

<sup>83</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, 79.

<sup>84</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, 107-125.

metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menentukan distribusi data, apakah data tersebut mengikuti distribusi normal. Dalam konteks ini, uji tersebut dilakukan untuk melihat apakah distribusi residual bersifat normal atau tidak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  residual dianggap berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada keadaan di mana variabel independen dalam model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Konsekuensi adanya multikolinieritas dapat menyebabkan koefisien korelasi menjadi tidak dapat diandalkan, dan kesalahan menjadi sangat besar. Dalam uji ini mencegah kecenderungan dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh dari uji parsial pada setiap variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF yang dihasilkan berada dalam rentang 1-10, menandakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas mencerminkan variasi residual yang tidak sama di seluruh pengamatan dalam model regresi. Sebuah regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan uji gletser yang melibatkan regresi



nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas yang terdeteksi.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, yakni dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun rumus dari regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dengan keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$x_1$  : Kecerdasan Emosional

$x_2$  : Budaya Organisasi

$x_3$  : Kompensasi

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi

### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bertujuan untuk menguji kebenaran. Untuk menentukan validasinya, hipotesis perlu diuji. Hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Pengujian hipotesis

umumnya dilakukan secara simultan atau parsial, dengan hipotesis sebagai berikut.<sup>85</sup>

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial adalah evaluasi terhadap koefisien regresi secara sebgain atau parsial, yang bertujuan untuk menentukan signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterapkan dalam pengujian ini, yaitu:

$H_0$ : Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ : Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Regresi Koefisien Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai F hitung dan  $F_{hitung}$  pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel. Penggunaan hipotesis dalam pegujian ini, yaitu:

---

<sup>85</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: KBM Indonesia, 2021), 52-54.

$H_0$ : Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ : Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji regresi koefisien simultan (uji F), yaitu:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  = maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  = maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (Uji  $R^2$ )

Koefisien determinasi atau yang biasa disimbolkan dengan  $R^2$ , pada prinsipnya koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi terus menurun atau mendekati nol, hal tersebut menunjukkan pengaruh yang semakin kecil dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 100% berarti pengaruh yang semakin besar dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau yang sering dikenal dengan sebutan bank BRI, merancang kerangka kerja pengelolaan *Human Capital* yang menjadi pedoman bagi pengelolaan sumber daya manusia di seluruh perusahaan dalam BRI Group. Dengan visi “*Home to The Best Talent*” pengelolaan *human capital* di BRI Group bertujuan untuk “Menciptakan talenta yang kompeten dan produktif dengan memaksimalkan peran *human capital* sebagai *strategic enabler*”. BRI juga terus meninjau dan menyempurnakan kebijakan terkait jabatan korporat dan pengelolaan karir. Pada tahun 2023, BRI meluncurkan sejumlah program berkelanjutan yang dirancang untuk memastikan pemahaman terhadap perubahan tanggung jawab dan mendorong perubahan pola pikir kerja, serta *Performance Bootcamp* program khusus bagi karyawan dengan kinerja yang kurang optimal. Program lain mencakup penyesuaian kompensasi dan program pemberian saham.<sup>86</sup>

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, pengelolaan *human capital* (*human capital lifecycle*) dimulai dengan langkah awal berupa

---

<sup>86</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2023* (2023), 401-405, <https://bri.co.id/report>.

pemahaman mendalam terhadap strategi bisnis perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rancangan organisasi yang akan menjadi acuan utama dalam merancang dan mengimplementasikan *people process*. *People process* terdiri dari enam tahapan utama, tahap pertama adalah *Align*, merupakan penyelarasan strategi *human capital* dengan strategi perusahaan melalui *HC Strategy* dan *HC Planning*. Tahap berikutnya *Attract*, mencakup proses menarik kandidat tenaga kerja melalui *resourcing* dan *onboarding*. Ketiga *Evolve*, berfokus pada pengembangan tenaga kerja melalui program pelatihan dan pembelajaran. Keempat *Accomplish*, bertujuan menyempurnakan kinerja tenaga kerja melalui manajemen kinerja. Kelima *Engaged*, berfokus pada meningkatkan keterikatan tenaga kerja melalui sistem penghargaan dan manajemen karir. Tahap terakhir *Offboard*, bertujuan mempersiapkan tenaga kerja yang akan meninggalkan perusahaan. Setiap tahapan implementasi *people process* selalu mengacu pada nilai-nilai AKHLAK BUMN dan kerangka kerja *BRI One Culture*.<sup>87</sup>

BRI telah melaksanakan berbagai inisiatif dan menginternalisasikan budaya kerja dengan mengembangkan program yang selaras dengan kerangka *BRI One Culture*. Program ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja (*performance driven culture*), guna meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian hasil bisnis

---

<sup>87</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2023*, 406-410.

yang optimal. BRI menjadikan budaya organisasi sebagai salah satu pilar utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sekaligus bagian integral dari strategi bisnis. Dengan memahami pentingnya membentuk karakter dan perilaku karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dinamis, BRI Group terus berupaya mendukung transformasi yang konsisten dan terukur melalui berbagai inisiatif dan program internalisasi budaya kerja.<sup>88</sup>

Sebagai bentuk komitmen dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja, BRI menerapkan sistem kompensasi tunai yang disesuaikan dengan kinerja individu. Dengan demikian, kompensasi yang diterima karyawan sejalan dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pada tahun 2023, BRI meningkatkan upah karyawan melalui metode *merit increase*. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif dan bonus sebagai upaya untuk mendorong produktivitas karyawan dalam mencapai dan melampaui target yang telah ditetapkan.<sup>89</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia di BRI, termasuk di BRI kantor cabang Jember, dengan menggabungkan kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi untuk mendorong kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membantu agar karyawan bisa beradaptasi dan mengelola emosi. Budaya organisasi mendorong produktivitas dan

---

<sup>88</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2023*, 411-414.

<sup>89</sup> PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2023*, 415-418.

kolaborasi. Kompensasi dapat meotivasi karyawan untuk mencapai target, kombinasi ini meningkatkan kinerja dan mendukung transformasi perusahaan.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi bank komersial terkemuka yang mengutamakan kepuasan nasabah.

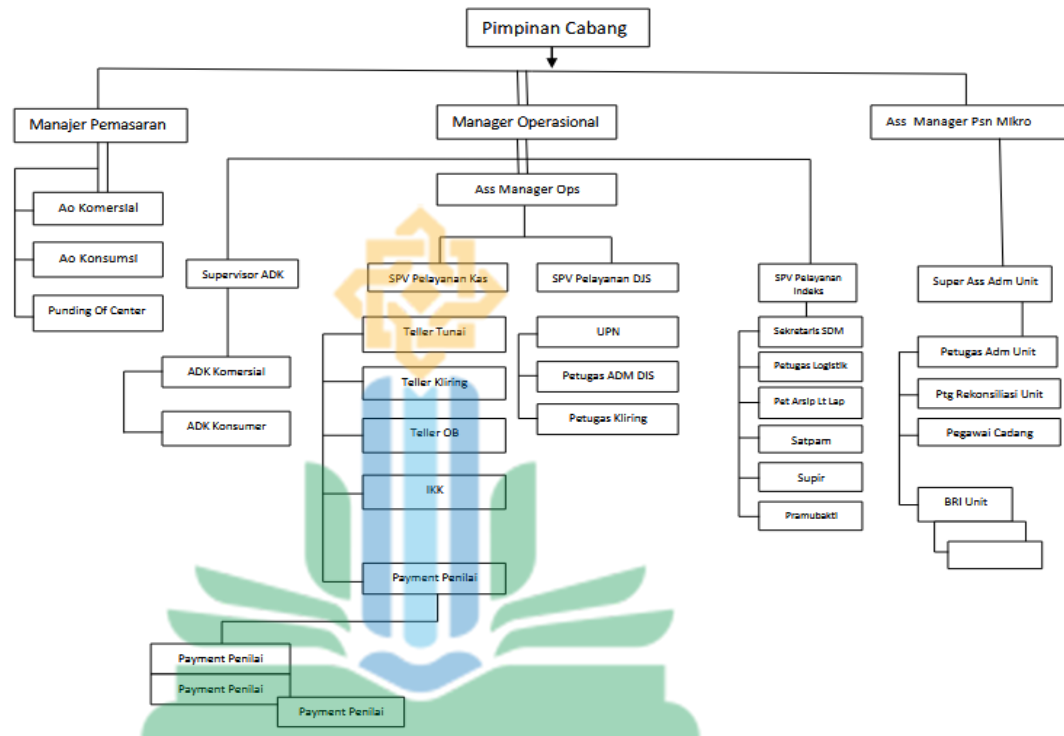
### b. Misi

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan diukung oleh sumber daya manusia yang profesional yang melaksanakan praktek *Good Corporate Governance*.
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).<sup>90</sup>

<sup>90</sup> Bank Rakyat Indonesia, "Info Perusahaan". <https://bri.co.id/info-perusahaan> diakses 2024

### 3. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

**Gambar 4.1**  
**Sruktur BRI Kantor Cabang Jember**



*Sumber : Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.*

#### a. Pimpinan Cabang

- 1) Mengatur operasional kantor cabang Bank Rakyat Indonesia beserta wilayah yang terkait
- 2) Memantau perubahan dalam sektor ekonomi dan kondisi kerja yang mempengaruhi kegiatan operasional cabang
- 3) Melakukan pengecekan secara berkala terhadap situasi keuangan dan persediaan untuk mengidentifikasi kebutuhan perbaikan dan tindakan pencegahan



b. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertindak sebagai coordinator dari seluruh fungsi

1) *Account Officer* (AO)

- a) Menyetujui kredit sesuai dengan wewenangnya
- b) Menentukan potensi ekonomi unit kerja agar bisa digunakan untuk mengusulkan target pasar
- c) Bertanggung jawab atas pengembangan kredit dari saat diberikan hingga dikembalikan

2) *Funding Officer* (FO)

- a) Mengidentifikasi sumber dana potensial atau Calon Penyimpan Potensial (CPP), baik individu maupun perusahaan/instansi, untuk menentukan target yang akan dituju

- b) Melakukan aktivitas penjualan dengan menghubungi, menemui, dan menawarkan kepada calon nasabah potensial untuk menarik nasabah sebanyak mungkin

- c) Melakukan pemasaran produk dana dan jasa dengan *Cross Selling* untuk mengoptimalkan bisnis Bank Rakyat Indonesia

c. Manajer Operasional

Memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan seluruh aktivitas yang ada, yaitu meliputi:

1. Asisten Manajer Operasional dan *Supervisor* Kasir melaksanakan tugas terkait administrasi operasional dan data yang berhubungan dengan dukungan pelanggan di bagian ini, termasuk:

a) *Teller*

- 1) Mengambil dan menyetor modal serta melayani transaksi nasabah
- 2) Mencocokkan tanda tangan nasabah untuk transaksi penarikan
- 3) Mencetak transaksi yang dilakukan nasabah dan mencocokkannya dengan buku mutasi
- 4) Membuat rincian uang yang ada di kas besar kemudian melaporkannya ke bagian *front office*

b) *Teller OB (Over Booking)*

Membukukan kas intern (pembukuan *non* tunai) seperti gaji, biaya pengobatan karyawan, dan lainnya

c) Tim Kurir Kas (TKK)

Mengurus kas ke unit-unit dan memproses transfer masuk

d) *Payment Point* (PP)

Menyelesaikan tagihan-tagihan yang tidak berkaitan langsung dengan Bank Rakyat Indonesia

e) Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa)

Bertanggung jawab atas kegiatan operasional seperti memberikan layanan tabungan, simpanan, dan layanan lainnya serta mengesahkan transaksi pemindahan buku

f) Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

- 1) Melayani nasabah yang membutuhkan informasi mengenai produk bank terkait
- 2) Mengusahakan kelengkapan dan pemeliharaan dokumen nasabah serta melayani pembukuan rekening baru, baik deposito maupun tabungan
- 3) Mengadministrasikan dokumen secara tertib dan mengajukan permohonan Anjungan Tunai Mandiri (ATM)

## B. Penyajian Data

### 1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember dengan total 68 responden.

## a. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**  
**Usia**

No.	Usia	Responden	
		Jumlah	Persentase
1	20-25 Tahun	6	9%
2	26-30 Tahun	20	29%
3	31-35 Tahun	19	28%
4	>36 Tahun	23	34%
<b>Total</b>		68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember berdasarkan usia menunjukkan bahwa terdapat 6 orang responden dengan rentang usia 20-25 tahun dengan jumlah presentase sebesar 9%, terdapat 20 orang responden dengan rentang usia 26-30 tahun dengan jumlah presentase sebesar 29%, responden dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 19 orang responden dengan presentase sebesar 28%, dan responden dengan rentang usia diatas 36 tahun sebanyak 23 orang responden dengan presentase sebesar 34%. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember dengan rentang usia diatas 36 tahun dengan jumlah 23 orang dengan presentase sebesar 34%, merupakan responden terbanyak pada penelitian ini.

## b. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	36	53%
2	Perempuan	32	47%
<b>Total</b>		68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 36 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 53%, dan terdapat 32 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 36 orang dari 68 responden, dan sisanya sebesar 32 orang berjenis kelamin perempuan.

## c. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Persentase
1	SMA	1	1,5%
2	D3	4	6%
3	S1	62	91%
4	S2	1	1,5%
<b>Total</b>		68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa terdapat reponden dengan pendidikan terakhir SMA dengan presentase sebesar 1,5% dengan jumlah 1 responden, terdapat 4 responden dengan pendidikan terakhir D3 dengan presentase sebesar 6%, reponden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 62 responden dengan presentase sebesar 91%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 1,5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 merupakan responden terbanyak yang berjumlah 62 orang dari 68 responden di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

## 2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan analisis data yang digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan data yang telah terkumpul, tanpa membuat generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku secara luas.<sup>91</sup>

Pada penyajian uji statistik deskriptif ini terdiri dari: nilai minimum, nilai maximum, mean, dan standar deviasi. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif dari variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi, yaitu:

---

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 147.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	68	13	20	16.28	1.619
Budaya Organisasi	68	17	25	20.43	1.669
Kompensasi	68	22	35	28.09	2.613
Kinerja Karyawan	68	18	25	20.44	1.679
Valid N (listwise)	68				

*Sumber : Data diolah*

Berasarkan tabel 4.4 hasil uji statistik deskriptif didapatkan yaitu sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional (X1)

Pada variabel kecerdasan emosional memiliki 4 item pertanyaan. Jawaban yang didapatkan dari 68 responden terhadap kecerdasan emosional menggunakan skala *likert* 1 – 5 sebagai dasar pengukuran. Nilai minimum yang didapatkan sebesar 13, nilai maximum sebesar 20, mean 16,28 dan 1,619 untuk standar deviasi.

Berikut ini kategori yang terdapat dalam variabel kecerdasan emosional, yaitu:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif X1**

Pertanyaan	Skala <i>Likert</i>	Frekuensi	Persentase
<b>X1.1</b>	<b>SS</b>	10	14,7%
	<b>S</b>	48	70,6%
	<b>RR</b>	10	14,7%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X1.2</b>	<b>SS</b>	14	20,6%
	<b>S</b>	41	60,3%
	<b>RR</b>	13	19,1%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X1.3</b>	<b>SS</b>	10	14,7%
	<b>S</b>	53	77,9%
	<b>RR</b>	5	7,4%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X1.4</b>	<b>SS</b>	15	22,1%
	<b>S</b>	51	75%
	<b>RR</b>	2	2,9%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui jawaban dari responden pada variabel kecerdasan emosional, yang mana responden merupakan karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 68 orang menunjukkan bahwa pada pertanyaan X1.1 terdapat 10 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase



sebesar 14,7%, 48 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 70,6%, dan 10 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 14,7%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X1.2 terdapat 14 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 20,6%, 41 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 60,3%, dan 13 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 19,1%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X1.3 terdapat 10 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 14,7%, 53 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 77,9%, dan 5 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan X1.4 terdapat 15 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 22,1%, 51 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 75%, dan 2 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

b. Budaya Organisasi (X2)

Untuk variabel budaya organisasi memiliki 5 item pertanyaan. Jawaban yang didapatkan dari 68 responden terhadap budaya organisasi menggunakan skala *likert* 1 – 5 sebagai dasar pengukuran. Nilai minimum yang didapatkan sebesar 17, nilai maximum sebesar 25, mean sebesar 20,43, dan 1,669 untuk standar deviasi.

Berikut ini kategori yang terdapat dalam variabel budaya organisasi, yaitu:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif X2**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala <i>Likert</i></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>X2.1</b>	<b>SS</b>	18	26,5%
	<b>S</b>	46	67,6%
	<b>RR</b>	4	5,9%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X2.2</b>	<b>SS</b>	6	8,8%
	<b>S</b>	44	64,7%
	<b>RR</b>	18	26,5%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X2.3</b>	<b>SS</b>	10	14,7%
	<b>S</b>	57	83,8%
	<b>RR</b>	1	1,5%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X2.4</b>	<b>SS</b>	17	25%
	<b>S</b>	47	69,1%
	<b>RR</b>	4	5,9%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X2.5</b>	<b>SS</b>	8	11,8%
	<b>S</b>	57	83,8%
	<b>RR</b>	3	4,4%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berasarkan tabel 4.6 diketahui jawaban dari responden pada variabel budaya organisasi, yang mana responden merupakan karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 68 orang menunjukkan bahwa pada pertanyaan X2.1 terdapat 18 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 26,5%, 46 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 67,6%, dan 4 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan X2.2 terdapat 6 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 8,8%, 44 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 64,7%, dan 18 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan 26,5%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X2.3 terdapat 10 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 14,7%, 57 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 83,8%, dan 1 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X2.4 terdapat 17 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 25%, 47 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 69,1%, dan 4 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan X2.5 terdapat 8 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 11,8%, 57 orang menjawab Setuju (S)

dengan persentase 83,8%, dan 3 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

c. Kompensasi (X3)

Untuk variabel kompensasi memiliki 7 item pertanyaan. Jawaban yang didapatkan dari 68 responden terhadap kompensasi menggunakan skala *likert* 1 – 5 sebagai dasar pengukuran. Nilai minimum sebesar 22, nilai maximum sebesar 35, mean sebesar 28,09, dan 2,613 untuk standar deviasi.

Berikut ini merupakan kategori yang terdapat dalam variabel kompensasi, yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif X3**

Pertanyaan	Skala <i>Likert</i>	Frekuensi	Persentase
<b>X3.1</b>	SS	6	8,8%
	S	60	88,2%
	RR	2	2,9%
	TS	0	0%
	STS	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X3.2</b>	SS	6	8,8%
	S	59	86,2%
	RR	3	4,4%
	TS	0	0%
	STS	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X3.3</b>	SS	5	7,4%
	S	30	44,1%
	RR	30	44,1%
	TS	3	4,4%
	STS	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X3.4</b>	SS	10	14,7%

	<b>S</b>	54	79,4%
	<b>RR</b>	2	2,9%
	<b>TS</b>	2	2,9%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>X3.5</b>	<b>SS</b>	12	17,6%
	<b>S</b>	55	80,9%
	<b>RR</b>	1	1,5%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
<b>X3.6</b>	<b>Total</b>	68	100%
	<b>SS</b>	15	22,1%
	<b>S</b>	51	75%
	<b>RR</b>	2	2,9%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
<b>X3.7</b>	<b>Total</b>	68	100%
	<b>SS</b>	8	11,8%
	<b>S</b>	56	82,4%
	<b>RR</b>	2	2,9%
	<b>TS</b>	2	2,9%
	<b>STS</b>	0	0%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui jawaban dari responden pada variabel kompensasi, yang mana responden merupakan karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 68 orang menunjukkan bahwa pada pertanyaan X3.1 terdapat 6 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 8,8%, 60 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 88,2%, dan 2 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.2 terdapat 6 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 8,8%, 59 orang menjawab Setuju (S)

dengan persentase 86,2%, dan 3 orang menjawab Ragu-Ragu (RR), dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.3 terdapat 5 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 7,4%, 30 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 44,1%, 30 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 44,1%, dan 3 orang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan persentase 4,4%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.4 terdapat 10 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 14,7%, 54 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 79,4%, 2 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 2,9%, dan 2 orang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan persentase 2,9%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.5 terdapat 12 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 17,6%, 55 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 80,9%, dan 1 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 1,5%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.6 terdapat 15 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 22,1%, 51 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 75%, dan 2 orang menjawab Ragu-Ragu (RR)

dengan persentase 2,9%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Pada pertanyaan X3.7 terdapat 8 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 11,8%, 56 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 82,4%, 2 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 2,9%, dan 2 orang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan persentase 2,9%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel kinerja karyawan memiliki 5 item pertanyaan. Jawaban yang didapatkan dari 68 responden terhadap kinerja karyawan menggunakan skala *likert* 1 – 5 sebagai dasar pengukuran. Nilai minimum sebesar 18, nilai maximum sebesar 25, mean sebesar 20,44, dan 1,679 untuk standar deviasi.

Berikut ini merupakan kategori yang terdapat dalam variabel kinerja karyawan, yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Y**

Pertanyaan	Skala <i>Likert</i>	Frekuensi	Persentase
Y1	SS	13	19,1%
	S	51	75%
	RR	4	5,9%
	TS	0	0%
	STS	0	0%
	Total	68	100%
Y2	SS	22	32,4%
	S	35	51,5%
	RR	11	16,2%

	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>Y3</b>	<b>SS</b>	10	14,7%
	<b>S</b>	52	76,5%
	<b>RR</b>	6	8,8%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>Y4</b>	<b>SS</b>	9	13,2%
	<b>S</b>	54	79,4%
	<b>RR</b>	5	7,4%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%
<b>Y5</b>	<b>SS</b>	7	10,3%
	<b>S</b>	56	82,4%
	<b>RR</b>	5	7,4%
	<b>TS</b>	0	0%
	<b>STS</b>	0	0%
	<b>Total</b>	68	100%

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa jawaban dari responden pada variable kinerja karyawan, yang mana responden merupakan karyawan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 68 orang menunjukkan bahwa pada pertanyaan Y1 terdapat 13 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 19,1%, 51 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 75%, dan 4 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 5,9%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan Y2 terdapat 22 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 32,4%, 35 orang menjawab Setuju (S)



dengan persentase 51,5%, dan 11 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 16,2%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan Y3 terdapat 10 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 14,7%, 52 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 76,5%, dan 6 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 8,8%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan Y4 terdapat 9 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 13,2%, 54 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 79,4%, dan 5 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 7,4%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

Untuk pertanyaan Y5 terdapat 7 orang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan persentase 10,3%, 56 orang menjawab Setuju (S) dengan persentase 82,4%, dan 5 orang menjawab Ragu-Ragu (RR) dengan persentase 7,4%, dengan total keseluruhan berjumlah 68 responden.

### **3. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan menggunakan metode Korelasi *Pearson*. Korelasi *Pearson* dilakukan dengan

mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Skor total merupakan hasil penjumlahan semua item pada suatu variabel. Selanjutnya, pengujian signifikansi dilakukan menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.<sup>92</sup>

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka dianggap valid,
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka dianggap tidak valid.

Adapun rumus r tabel yang digunakan yaitu  $df = n-2$ . Dengan n merupakan jumlah sampel yaitu sebanyak 68 responden. Maka  $df = 68-2 = 66$ . Diperoleh r tabel sebesar 0,238. Berikut ini perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 26, yaitu:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas X1 (Kecerdasan Emosional)**

No.	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,793	0,238	Valid
2	X1.2	0,853	0,238	Valid
3	X1.3	0,663	0,238	Valid
4	X1.4	0,720	0,238	Valid

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel X1 Kecerdasan Emosional dapat dikatakan bahwa keseluruhan pertanyaan valid yaitu  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Dengan hasil r hitung mulai dari kisaran 0,663-0,853 dan r tabel sebesar 0,238 dengan menggunakan 0,05 sebagai nilai signifikansi.

<sup>92</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, 65.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas X2 (Budaya Organisasi)**

No.	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,804	0,238	Valid
2	X2.2	0,753	0,238	Valid
3	X2.3	0,471	0,238	Valid
4	X2.4	0,722	0,238	Valid
5	X2.5	0,626	0,238	Valid

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel X2 Budaya Organisasi dapat dikatakan bahwa keseluruhan pertanyaan valid yaitu  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Dengan hasil  $r \text{ hitung}$  mulai dari kisaran 0,471-0,804 dan  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,238 dengan 0,05 sebagai nilai signifikansi.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas X3 (Kompensasi)**

No.	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X3.1	0,749	0,238	Valid
2	X3.2	0,749	0,238	Valid
3	X3.3	0,732	0,238	Valid
4	X3.4	0,869	0,238	Valid
5	X3.5	0,782	0,238	Valid
6	X3.6	0,747	0,238	Valid
7	X3.7	0,837	0,238	Valid

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel X3 Kompensasi dapat dikatakan bahwa keseluruhan pertanyaan valid yaitu  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Dengan hasil  $r \text{ hitung}$  mulai dari kisaran 0,732-0,869 dan  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,238 dengan 0,05 sebagai nilai signifikansi.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

No.	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,714	0,238	Valid
2	Y2	0,666	0,238	Valid
3	Y3	0,701	0,238	Valid
4	Y4	0,691	0,238	Valid
5	Y5	0,529	0,238	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil dari uji validitas pada variabel Y Kinerja Karyawan dapat dikatakan bahwa keseluruhan pertanyaan valid yaitu  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Dengan hasil  $r$  hitung mulai dari kisaran 0,666-0,714 dan  $r$  tabel sebesar 0,238 dengan 0,05 sebagai nilai signifikansi.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian ketika digunakan pada individu yang sama dalam waktu yang berbeda. Dengan demikian, instrumen dianggap reliabel jika diuji secara berulang-ulang pada subjek yang sama namun menghasilkan skor yang sama atau relatif konsisten.<sup>93</sup> Uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*  $> 0,06$ . Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas:

<sup>93</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), 242.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Konstanta	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,756	4	0,06	Reliabel
Budaya Organisasi	0,714	5	0,06	Reliabel
Kompensasi	0,879	7	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,664	5	0,06	Reliabel

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,756, variabel budaya organisasi sebesar 0,714, variabel kompensasi sebesar 0,879, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,664. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya mencakup analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.<sup>94</sup>

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  data berdistribusi normal

<sup>94</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 69.

2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  data tidak berdistribusi normal

Berikut ini merupakan uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov* pada aplikasi SPSS 26, yaitu:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53090965
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.051
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisis dari uji normalitas diketahui nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* sebesar  $0,058 > 0,05$ . Artinya hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### **b) Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau hampir

sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel bebasnya. Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.<sup>95</sup>

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01 tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01 terjadi multikolinieritas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000		
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107	.960	1.042
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034	.984	1.016
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa hasil analisis dari ketiga variabel independen yakni kecerdasan emosional, budaya

<sup>95</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, 116.

organisasi, dan kompensasi memperoleh nilai *Tolerance* > 0,01 serta nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas, yaitu:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.358	2.112		-.169	.866
	Kecerdasan Emosional	.102	.076	.169	1.348	.183
	Budaya Organisasi	.036	.073	.062	.498	.620
	Kompensasi	-.031	.047	-.083	-.670	.505

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni kecerdasan emosional memperoleh nilai sig. 0,183, budaya



organisasi memperoleh nilai sig. 0,620, dan kompensasi memperoleh nilai sig. 0,505. Ketiga variabel tersebut melebihi nilai signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami pengaruh atau hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.<sup>96</sup> Berikut ini adalah hasil dari analisis uji regresi linier berganda, yaitu:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh rumus persamaan model regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

<sup>96</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, 161.

$$Y = 17,585 + 0,197x_1 + (-0,250x_2) + 0,169x_3$$

Adapun penjabaran dari persamaan model regresi linier berganda diatas adalah:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 17,585 yang didapatkan dari hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa jika variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 17,585. Konstanta berfungsi sebagai titik awal dari kinerja karyawan yang terdapat dalam model.

b. Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional (X1)

Nilai koefisien untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,197 dengan nilai signifikansi 0,107. Artinya, jika variabel kecerdasan emosional meningkat sebesar 1%, variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,197. Dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan.

c. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien variabel budaya organisasi yaitu sebesar -0,250 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Artinya, jika variabel

budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, justru sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,250. Dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

d. Koefisien Regresi Kompensasi (X3)

Nilai koefisien untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,169 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,169. Dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

**3. Uji Hipotesis**

**a) Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara individual, untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

<sup>97</sup>Berikut ini hasil dari uji t:

---

<sup>97</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisis yang diperoleh dari uji signifikan parsial (uji t) pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

H<sub>0</sub>: Variabel independen kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Variabel independen kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil dari t hitung pada variabel kecerdasan emosional memperoleh nilai sebesar 1,636 dengan nilai t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,107. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t hitung < t tabel yaitu 1,636 lebih kecil dari 1,998 dan nilai signifikansi 0,107 > 0,05. Artinya tidak

terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_1$  ditolak.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

$H_0$ : Variabel independen budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

$H_2$ : Variabel independen budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil dari  $t$  hitung pada variabel budaya organisasi mendapatkan nilai sebesar -2,167 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yakni -2,167 lebih kecil dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Artinya, terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima.

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis:

$H_0$ : Variabel independen kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Variabel independen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil dari t hitung pada variabel kompensasi mendapatkan nilai sebesar 2,284 dengan nilai t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,026. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 2,284 lebih besar dari 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>3</sub> diterima.

#### b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>98</sup> Berikut ini adalah hasil dari uji F, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.738	3	10.579	4.312	.008 <sup>b</sup>
	Residual	157.027	64	2.454		
	Total	188.765	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional						

*Sumber :Data diolah*

<sup>98</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53.

Berikut ini merupakan penjelasan dari hasil uji F pada tabel 4.19, yaitu:

Hipotesis:

$H_0$ : Variabel independen kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

$H_4$ : Variabel independen kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hasil dari uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 4,312 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Maka, nilai F hitung  $>$  F tabel yakni 4,312 lebih besar dari pada 2,746 dengan nilai signifikansi 0,008  $<$  0,05 yakni 0,008 lebih kecil dari pada 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_4$  diterima.

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

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Jika nilai koefisien detreminasi dalam model regresi semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati

100%, berarti pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.<sup>99</sup> Berikut ini merupakan hasil dari uji  $R^2$ , yaitu:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.537	.627
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional				

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.20 hasil dari uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537. Artinya, variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### D. Pembahasan

1. Pengaruh kecerdasan emosional secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t

<sup>99</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.



(parsial), bahwa nilai  $t$  hitung pada variabel kecerdasan emosional sebesar 1,636 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,107 > 0,05$ . Artinya, variabel independen ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), dan dinyatakan dengan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Dian Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda” dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.<sup>100</sup>

Kurangnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pada indikator mengelola emosi seperti, jenis pekerjaan yang lebih fokus pada keterampilan teknis dan kurang melibatkan interaksi sosial. Selain itu, pengelolaan emosi sering kali diukur secara subjektif, yang mungkin tidak menggambarkan dampaknya terhadap kinerja secara langsung. (Sari, 2021). Terbatasnya jumlah penelitian juga menjadi alasan mengapa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan belum terlihat secara signifikan.

---

<sup>100</sup> Ade Dian Sari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda” (Skripsi, Universitas Mulawarman, 2021), 105.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk belajar mengenali, memahami, dan menghargai emosi diri sendiri serta orang lain, kemudian memanfaatkan energi emosional tersebut secara efektif dalam pekerjaan maupun aktivitas sehari-hari.<sup>101</sup> Kemampuan kecerdasan emosional terbentuk secara bertahap. Misalnya, kesadaran diri sangat penting untuk pengendalian diri dan empati, sementara pengendalian diri dan kesadaran diri berperan dalam membangun motivasi. Keempat keterampilan ini kemudian mendukung kemampuan sosial. Meskipun kecerdasan emosional merupakan pondasi, hal ini tidak secara otomatis menjamin seseorang akan mengembangkan atau menunjukkan keterampilan terkait, seperti kerja sama atau kepemimpinan. Faktor-faktor lain, seperti budaya perusahaan atau minat individu terhadap pekerjaannya, juga mempengaruhi apakah keterampilan tersebut akan terwujud.<sup>102</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember.

---

<sup>101</sup> Ade Dian Sari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda" (Skripsi, Universitas Mulawarman, 2021), 105.

<sup>102</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono Widodo (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 41.

2. Pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari,  $t$  hitung variabel budaya organisasi sebesar -2,167 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Artinya, variabel independen ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), dan dinyatakan dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh, Anin Dita Putri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun” dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>103</sup>

Pengaruh negatif signifikan pada budaya organisasi ini karena pada indikator kegaresifan, seperti semangat tinggi dalam merancang rencana kerja dapat membuat karyawan terlalu fokus pada kecepatan penyelesaian tanpa mempertimbangkan detail dan kelayakan. (Putri, 2019). Hal ini beresiko menghasilkan rencana yang kurang realistis atau sulit

---

<sup>103</sup> Anin Dita Putri, “Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Madiun” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019), 96.

diimplementasikan, sehingga berdampak negatif pada hasil kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan perpaduan antara gaya dan perilaku yang dibawa kedalam norma serta aturan baru, menciptakan semangat dan kebanggaan dalam kelompok saat menghadapi situasi serta mencapai tujuan tertentu.<sup>104</sup> Budaya dipandang sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok ketika berhasil menghadapi tantangan penyesuaian eksternal dan integrasi internal, sehingga dianggap sebagai norma yang sah. Oleh karena itu, budaya ini diharapkan dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai panduan dalam memahami, berpikir, dan berinteraksi dengan lingkungan. Budaya tersebut mencakup perpaduan asumsi, perilaku, cerita, dan konsep lain yang memberikan makna terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan<sup>105</sup>.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan adalah bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember.

---

<sup>104</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

<sup>105</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 431-432.

### 3. Pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari,  $t$  hitung variabel kompensasi sebesar 2,284 dan  $t$  tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Artinya, variabel independen ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), dan dinyatakan dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Vigo Aprilio (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati” dengan hasil penelian yang menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>106</sup>

Kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Karyawan memberikan nilai, baik dalam bentuk tenaga maupun pengetahuan yang dianggap berharga. Imbalan ini bisa berupa uang atau barang, dan diberikan kepada karyawan sebagai

---

<sup>106</sup> Mohammad Vigo Aprilio, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2020), 57.

apresiasi atas upaya yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.<sup>107</sup> Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa mereka. Tujuan utama kompensasi adalah untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan. Kompensasi berbeda dari gaji dan upah, karena konsepnya lebih luas, sementara gaji dan upah adalah bentuk nyata dari kompensasi. Jika sebuah perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, hal ini dapat berdampak pada stabilitas internal perusahaan. Karyawan cenderung menjadi kurang termotivasi dan memiliki loyalitas yang rendah, yang pada akhirnya bisa menyebabkan ketidakstabilan dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan mungkin menghadapi protes dan keluhan dari karyawan yang merasa tidak puas, yang bisa mengancam stabilitas produksi dan layanan.<sup>108</sup>

Berdasarkan hasil penjabaran tersebut didapati kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember.

4. Pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan bahwa variabel kecerdasan emosional budaya organisasi, dan

<sup>107</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 152.

<sup>108</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 218-220.

kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada nilai F hitung  $>$  F tabel, yaitu sebesar  $4,312 > 2,746$  dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05.

Kinerja atau yang juga dikenal sebagai *job performance*, merujuk pada pencapaian hasil kerja yang sebenarnya diperoleh oleh seseorang. Kinerja ini mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>109</sup> Kinerja mencakup kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menghasilkan hasil yang sesuai harapan.<sup>110</sup>

Kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kompensasi saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dapat membangun budaya organisasi yang positif dan lebih berpotensi mendapatkan apresiasi melalui sistem kompensasi. Konsistensi budaya organisasi serta kepedulian terhadap nasabah juga mendukung pengembangan kecerdasan emosional karyawan. Keterkaitan beberapa variabel ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal bagi perusahaan.

---

<sup>109</sup> Bintoro, Daryatno, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 106.

<sup>110</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 438.

Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil uji t yaitu, diketahui bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember. Sampel yang diambil tidak memerlukan interaksi sosial dan pengukuran yang subjektif sehingga membuat variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yaitu, uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember. Keagresifan dalam merancang rencana kerja sering mengabaikan detail, sehingga variabel budaya organisasi berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil uji t kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember. Kompensasi memberikan kesejahteraan berupa upah/gaji dan mengakui prestasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif yang membuat variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil uji F dari kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini maka peneliti selanjutnya akan menyampaikan saran-saran yang nantinya diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Saran-saran yang akan disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember agar dapat menjadi masukan terutama terkait kecerdasan emosional agar perusahaan mengintegrasikan nilai-nilai kecerdasan emosional dalam budaya kerja. Ini bisa dicapai dengan membangun lingkungan yang mendukung komunikasi yang transparan, menghargai perbedaan emosi, serta mendorong kolaborasi berbasis empati. Lingkungan kerja semacam ini akan membantu menciptakan suasana yang lebih positif dan mengurangi konflik antar individu.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel independen lain, dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh, karena itu disarankan untuk melakukan penelitian lebih

lanjut dengan mengevaluasi kembali variabel tersebut. Bisa dilakukan dengan memperdalam analisis terhadap faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi atau memediasi pengaruh variabel tersebut, atau mempertimbangkan untuk menggantinya dengan variabel lain yang lebih relevan dalam konteks penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Agustine AS, Fitri Hanayani. "Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* LAZ Al Bunyan Bogor" Skripsi, Universitas Pakuan Bogor, 2022.
- Al-Hufaz. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Cordoba, 2020.
- Anwar, A. Qadratunnisai Ramadhani, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin, Romansyah Sahabuddin, Uhud Darmawan Nafsir. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai," *Jurnal Mirai Management* 8, no.2 (2023): 9-15, <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.4465>.
- Aprilio, Mohammad Vigo. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati" Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2020.
- Arfah, Muhammad. "Strategies For Increasing The Performance Of Employees In Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no.1 (Februari 2021): 55-71, <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i1.4856>.
- Azizah, Nora. "BRI Raih Sembilan Penghargaan Di *Best Contact Center Indonesia* (CCI) 2023." *Republika*. 12 Oktober 2023, <https://ekonomi.republika.co.id/berita/s2exf5463/bri-raih-sembilan-penghargaan-di-best-contact-center-indonesia-cci-2023>.
- Bank Rakyat Indonesia, "Info Perusahaan". <https://bri.co.id/info-perusahaan>.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Eka, Salma, Agus Sugiarto. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 6, no.1 (2022): 47-66, <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>.
- Fransiska, Robert. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palngka Raya," *Al Ulum: Jurnal Ilmu Sosial*

- dan *Humaniora* 7, no.1 (April 2021): 59-70, <http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v7i1.4685>.
- Gustoro, Wahyu Cahyo Sri. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor” Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- Ilahi, M Wahyu. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru” Skripsi, Universitas Islam Riau, 2020.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Aggitaningsih, Nurul Setianingrum. “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember,” *ILTZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (Desember 2023): 67-81, <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>.
- Kumalasari, Novi. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember” Skripsi, IAIN Jember, 2020.
- Lompoliuw, Beiferly Tamara, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Manado,” *Jurnal EMBA* 9, no.1 (Januari 2021): 493-502, <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32312>.
- Makarim, Muhammad Harfiansyah, Nahiyah Jaidi. “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman,” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, (2018): 601-609. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/13270/12823>.
- Masrohatin, Siti, Diana Sulianti K. Tobing. “Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Locus Of Control And Its Influence On The Organizational Citizenship Of Behavior Employees: State Institute Of Islamic Studies Of Jember,” *International Journal Of Scientific & Technology Research* 8, no. 6 (Juni 2019): 163-171, <https://www.ijstr.org/>.
- Nikmah, Sofatil, Ely Mansur, Kurniawati. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar,” *Jurnal Nirta: Studi Inovasi* 1, no.2 (Maret 2022): 19-37, <https://doi.org/10.61412/jnsi.v1i2.15>.

- Noerfajriana, Afifah. "Peran Kepemimpinan Etis Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi" Skripsi, UIN Raden Mas Said Surakarta, 2022.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2011.
- Nurjaman, Kadar, Ajam Mustajam, Syaifuddin, Yusniar Lubis, Yusuf Abadi. "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no.2 (Oktober 2020): 73-82, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Ombudsman Pasal 1 Ayat 1 dan 2.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Purwanti, Teti. "Cari Talenta Unggul, BRI Gelar BRILiaN Future Leader Program." CNBC Indonesia. 01 November 2023. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231101172915-4-485605/cari-talenta-unggul-bri-gelar-brilian-future-leader-program>.
- Putri, Anin Dita. "Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Madiun" Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019.
- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2022*. <https://bri.co.id/report>.
- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., *Laporan Tahunan 2023*. <https://bri.co.id/report>.
- Ramadhiansah, Ilham, Ika Celsie Agustin, Hilmi Fauzi, Hilmi Abdil Majid, Herdiansyah Nurzaini, Babay Suhaemi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur)," *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 2, no. 3 (September 2020): 44-55, <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.113>.
- Rauf, Rusdianan, Andi Dorawati, Herdianti. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep." *SEIKO: Jurnal of Manajemen & Business* 2, no.2 (2019): 225-245, <https://doi.org/10.37531/sejaman.v2i2.652>.
- Rifa'I, Khamdan, Nurul Setianingrum, Nurul Widyawati IR, Retna Anggitaningsih, Fauzan, M. Hamdi HS. "Cost Analysis Of Banking Transaction In The Digital

- Age,” *Journal of Positive School Psychology* 6, no. 10 (2022): 2966-2974, <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/13774>.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Sanjaya, Farid Anggara, Prijati. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemusari,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Riset Manajemen* 9, no.11 (November 2020), 1-12, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3693>.
- Sari, Ade Dian. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software Di Samarinda” Skripsi, Universitas Mulawarman, 2021.
- Sari, Indah Permata, Aldri Frinaldi. “Systematic Literature Review: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 4, no.4 (2022): 271-277, <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.498>.
- Shodiq, Zaki Ja'far. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri” Skripsi, IAIN Ponorogo, 2020.
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember,” *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 7 (Januari 2023): 44-57, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Sudirman, Marilyn Lasarus Kondolayuk, Ayunda Sriwahyuningrum, I Made Elia Cahaya, Ni Luh Seri Astuti, Jan Setiawan, Willy Yavet Tandirerung et al. *Metodologi Penelitian 1* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), 166.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafitri, Hesti Ika. “Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BRI Kantor Cabang Jember” Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023.

- Syahrum, Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Thoha, Muhammad, R. Taufikurrahman. *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wiyanto, Muhamad Idruss. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permana," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4, no. 1 (Januari 2021): 1-12, <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v4i1.8690>.  
[www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com).
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. "Pengaruh kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (November 2022): 4163-4170, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3138716>.
- Zulhelmy, Nanda Suryadi. "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru," *Jurnal Taabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no.1 (Mei 2021), 231-241, [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916).




## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.	1. Kecerdasan Emosional (X1)	<p>a. Mengenali emosi / kesadaran diri (kemampuan dalam mengenali emosi yang ada dalam diri)</p> <p>b. Mengelola emosi / pengaturan diri (kemampuan individu dalam mengelola emosi agar tercapainya keseimbangan dalam diri)</p> <p>c. Memotivasi diri (kemampuan dalam menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif)</p> <p>d. Mengenali emosi orang lain / empati (kemampuan empati mampu</p>	<p>1. Data Primer Merupakan data yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu, seluruh karyawan BRI KC Jember, yang terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pimpinan cabang</li> <li>- Manajer pemasaran</li> <li>- Manajer operasional</li> <li>- Asisten manajer mikro</li> <li>- Dst.</li> </ul> <p>2. Data Sekunder Merupakan data pendukung dari data primer, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buku</li> <li>- Jurnal</li> <li>- Artikel</li> <li>- Web</li> <li>- Perpustakaan</li> </ul>	<p>1. Pendekatan dan jenis penelitian: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.</p> <p>2. Populasi dan sampel: Menggunakan <i>Simple Random Sampling</i>.</p> <p>3. Teknik penelitian kuantitatif, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuisisioner</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul> <p>4. Analisis data uji asumsi klasik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Instrumen (terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas)</li> <li>- Uji normalitas (digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak)</li> <li>- Uji autokorelasi</li> </ul>	<p>1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?</p> <p>2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?</p> <p>3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI KC Jember?</p> <p>4. Apakah kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan</p>

	<p>2. Budaya Organisasi (X2)</p>	<p>menangkap sinyal-sinyal sosial dan mampu menerima sudut pandang orang lain)          (Thoha, Mohammad, R. Taufikurrahman. <i>Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi</i>, 2016: 7-8).</p> <p>a. Kesadaran Diri (kesadaran dalam bekerja untuk mencapai kepuasan, mengembangkan diri, dan menaati aturan)</p> <p>b. Keagresifan (menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan dengan antusias)</p> <p>c. Kepribadian (bersikap saling menghormati,</p>	 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-<b>RANIRY</b> ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>	<p>(merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji multikolinieritas (memiliki arti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna)</li> <li>- Uji heteroskedastisitas (merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi)</li> </ul> <p>5. Menggunakan analisis regresi linier berganda (digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier anatar dua atau lebih variabel</p>	<p>di BRI KC Jember?</p>
--	----------------------------------	--	---	--	--------------------------

	<p>3. Kompensasi (X3)</p>	<p>ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok maupun pelanggan)</p> <p>d. Performa (memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien)</p> <p>e. Orientasi Tim (melaksanakan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi yang efektif dengan keterlibatan para anggota)</p> <p>(Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Khoiriyah. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. 2018: 129-130).</p> <p>a. Upah / gaji (komponen yang terdiri dari upah/gaji pokok dan tunjangan-</p>	 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>	<p>independen dengan satu variabel dependen. Adapun rumus dari regresi linier berganda <math>Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3</math> dengan Y adalah variabel kinerja karyawan, <math>x_1</math> kecerdasan emosional, <math>x_2</math> budaya organisasi, <math>x_3</math> kompensasi, a konstanta, dan b adalah koefisien regresi)</p> <p>6. Uji hipotesis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji t (menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen)</li> <li>- Uji f (menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel</li> </ul>	
--	---------------------------	--	--	---	--

		<p>tunjanagn tetap)</p> <p>b. Tunjangan professional dan tidak tetap (tunjangan yang diberikan kepada para ahli/spesialis yang disesuaikan dengan keahliannya dan kompensasi yang diterima diluar upah/gaji)</p> <p>c. Insentif (kompensasi di luar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan)</p> <p>d. Kesehatan (kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan) (Edison, Emron., Yohny Anwar, Imas Khoiriyah. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. 2018: 155).</p>		<p>dependen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji R<sup>2</sup> (untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen)</li> </ul>	
--	--	--	---	---	--

	<p>4. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>a. Kualitas kerja (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya)</p> <p>b. Ketepatan waktu (berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan)</p> <p>c. Inisiatif (mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab)</p> <p>d. Kemampuan (pendidikan dan latihan merupakan faktor kemampuan yang dapat dikembangkan)</p> <p>e. Komunikasi (interaksi yang dilakukan oleh</p>	 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-<b>RANIRY</b> ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>		
--	--------------------------------	---	---	--	--

		<p>atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam permasalahan yang dihadapi)</p> <p>(Bintoro, Daryatno. <i>Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan</i>. 2017:158-159).</p>			
--	--	--	--	--	--



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ikhdina Aliftha Nur Amalia  
NIM : 204105010064  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya ilmiah yang ditulis sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 01 Oktober 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Yang menyatakan,



**Ikhdina Aliftha Nur Amalia**

NIM. 204105010064

## KUEISIONER

### PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER

---

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat. Saya Ikhdina Alifita Nur Amalia (204105010064), mahasiswa jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Saat ini sedang melakukan penelitian sebagai syarat kelulusan. Dengan ini saya mohon bantuan dan partisipasi anda untuk menjadi salah satu responden dan secara sukarela mengisi kuestioner ini. Dimana kuestioner ini saya gunakan untuk keperluan akademis, bukan tujuan komersial. Atas perhatian dan waktu Bapak/Ibu, Saudara/I saya ucapkan terimakasih.

#### I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
  2. Usia : a.20-25 Thn b.26-30 Thn c.31-35 Thn d.>36 Thn\*
  3. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-laki\*
  4. Pendidikan terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2\*
- \*Centang (✓) bagian yang perlu

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- SS** = Sangat Setuju  
**S** = Setuju  
**RR** = Ragu-Ragu  
**TS** = Tidak Setuju  
**STS** = Sangat Tidak Setuju



### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Variabel Bebas Kecerdasan Emosional (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Mengenali Emosi</b>						
1.	Saya mengenali emosi diri saya sendiri tentang suasana hati dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Mengelola Emosi</b>						
2.	Saya mampu mengendalikan emosi dalam mengerjakan pekerjaan					
<b>Memotivasi Diri</b>						
3.	Saya memiliki motivasi tinggi dalam bekerja					
<b>Mengenali Emosi Orang Lain/Empati</b>						
4.	Saya mampu menghargai pekerjaan rekan kerja					

#### 2. Variabel Bebas Budaya Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kesadaran Diri</b>						
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan					
<b>Keagresifan</b>						
2.	Saya mampu merancang rencana kerja dengan semangat yang tinggi					
<b>Kepribadian</b>						
3.	Saya mampu menunjukkan perilaku saling menghormati, ramah, dan terbuka kepada rekan kerja					
<b>Performa</b>						
4.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Orientasi Tim</b>						
5.	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik					

### 3. Variabel Bebas Kompensasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Upah/Gaji</b>						
1.	Upah/gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar dari perusahaan					
<b>Tunjangan Profesional</b>						
2.	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diemban					
<b>Tunjangan Tidak Tetap</b>						
3.	Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk bekerja tanpa mengurangi upah/gaji					
<b>Insentif</b>						
4.	Mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan					
<b>Kesehatan</b>						
5.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan					
<b>Dana Pensiun</b>						
6.	Saya merasa puas dengan adanya jaminan hari tua (pensiun) yang diberikan oleh perusahaan					
<b>Liburan</b>						
7.	Perusahaan memberikan waktu berlibur bersama seluruh karyawan					

### 4. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Standar kualitas kerja yang telah diterapkan perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
2.	Saya selalu disiplin dalam segala hal termasuk datang tepat waktu					
<b>Inisiatif</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan					
<b>Kemampuan</b>						

4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan					
<b>Komunikasi</b>						
5.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R



# PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Kantor Wilayah Malang  
 Jl. A. Yani No 1 Jember  
 Telp: (031) 856-005, 081238  
 Faksimil: (031) 856-014  
 Website: http://www.bri.co.id

**SANGAT SEGERA**

Nomor : B.1719 e-KC-XVI/SIDM/05/2024 31 Mei 2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Kepada Yth  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam  
 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad  
 Siddiq Jember  
 Di Jempat**

**Surat BRI Regional Office Malang No.1094.e.RO-MLG/RHC/05/2024 Tanggal 31 Mei 2024 Perihal Persetujuan Ijin Penelitian Mahasiswa di KC BRI Jember**

Merundaklanjuti surat tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan hal- hal sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Fakultas / Prog. Studi	Prodi
1.	Ikhidina Alifita Nur Amalia	204105010064	Ekonomi dan Bisnis Islam	Perbankan Syariah

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui pelaksanaan Penelitian tersebut dan diatur sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juni 2024
2. Kegiatan Penelitian yang dilaksanakan tidak boleh menghambat / mengganggu pelayanan nasabah.
3. Selama pelaksanaan kegiatan Penelitian diwajibkan memakai pakaian dan sepatu sesuai peraturan di BRI dan wajib memakai Jas Almamater selama pelaksanaan Penelitian.
4. Dilarang membocorkan Rahasia Bank dan Rahasia Perusahaan
5. Tempat Penelitian nantinya akan ditetapkan oleh BRI Cabang Jember lebih lanjut.
6. Copy laporan Penelitian wajib disampaikan ke PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang (Persero) Tbk

Demikian , atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD  
 JEMBER  
 PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.  
 KANTOR CABANG JEMBER  
 SEKSI PENUNJANG OPERASIONAL



**DIAN WAHYU PURNAMASARI**  
 SUPERVISOR

Tindakan  
 1. Atsip

*Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif*



Model 54

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk**  
**KANTOR CABANG JEMBER**  
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B. 578/KC-XVI/SDM/10/2024  
Lamp. : -  
Perihal : **Keterangan selesai penelitian**

Jember, 18 Oktober 2024

Kepada Yth :  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN KH ACHMAD SIDDIQ  
Jember  
Di  
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Ikhdina Alifta Nur Amalia / 204105010064  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL BUDAYA ORGANIASASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER. "  
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember  
Lama Penelitian : Juni - Oktober 2024

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.



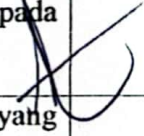

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

**PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)**  
**KANTOR CABANG JEMBER**



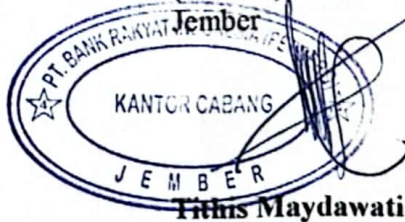
**Dian Wahyu Purnamasari**  
**SPO**

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Paraf
1	27 Mei 2024	Pengajuan Surat Izin Penelitian dan Penyerahan Proposal	
2	31 Mei 2024	Mendapatkan ACC untuk Melakukan Penelitian	
3	3 Juni 2024	Menyerahkan Kuisisioner Kepada SDM BRI KC Jember	
4	4 Juni 2024	ACC Kuisisioner dan Penyebaran Kuisisioner Kepada Karyawan BRI KC Jember	
5	10 Juni 2024	Pengambilan Kuisisioner dan Penyebaran Kuisisioner Kepada Karyawan BRI KC Jember	
6	25 Juni 2024	Pengambilan Kuisisioner yang Sudah Di Isi	
7	22 Oktober 2024	Pengambilan Surat Selesai Penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 22 Oktober 2024  
PT. Bank Rakyat Indonesia  
(Persero), Kantor Cabang  
Jember

  
**Fiths Maydawati**

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Izin akan melakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.



Penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.



Pengambilan surat keterangan selesai penelitian di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.





## REKAPITULASI KUISIONER

### A. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan Emosional					
No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	5	5	4	5	19
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	3	3	4	4	14
15	4	4	4	4	16
16	4	5	4	5	18
17	4	5	4	4	17
18	3	3	4	5	15
19	4	4	5	4	17
20	5	4	5	5	19
21	3	4	4	5	16
22	4	4	4	4	16
23	4	3	3	4	14
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	5	5	5	19
28	4	5	5	5	19
29	5	5	4	4	18
30	4	4	4	4	16
31	3	4	4	4	15
32	3	4	4	4	15

33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	4	17
36	3	3	3	4	13
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	3	4	4	15
40	4	3	4	4	15
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16
44	3	3	4	4	14
45	4	4	3	4	15
46	4	4	3	4	15
47	4	5	4	5	18
48	4	5	4	5	18
49	4	4	4	5	17
50	4	4	5	5	18
51	4	4	4	4	16
52	4	4	5	4	17
53	4	4	4	4	16
54	4	3	4	4	15
55	5	5	5	5	20
56	5	5	4	4	18
57	5	5	4	4	18
58	3	3	3	4	13
59	4	3	4	4	15
60	4	3	4	4	15
61	4	4	4	4	16
62	5	4	5	5	19
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	5	5	4	5	19
66	4	4	4	4	16
67	3	3	4	3	13
68	3	3	4	3	13

B. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi						
No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	3	4	5	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19
5	5	4	4	4	4	21
6	5	4	4	5	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	4	4	3	17
9	5	4	4	5	4	22
10	4	5	4	5	4	22
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	5	5	22
15	4	4	4	5	4	21
16	4	4	4	5	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	3	17
21	3	3	4	4	3	17
22	5	5	4	5	4	23
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	5	4	4	21
25	5	4	4	5	4	22
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	4	24
28	4	3	5	4	4	20
29	5	4	4	5	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	5	21
32	4	3	3	4	4	18
33	5	5	5	5	4	24
34	5	4	5	4	4	22

35	4	4	4	3	4	19
36	4	4	5	4	4	21
37	4	4	5	4	4	21
38	3	3	4	4	4	18
39	4	3	4	3	4	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	3	4	3	4	18
45	5	4	4	4	4	21
46	4	3	4	4	4	19
47	4	3	4	4	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	5	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	5	4	4	22
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	4	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	5	3	4	5	5	22
63	4	3	4	4	4	19
64	4	3	4	4	4	19
65	5	4	4	4	4	21
66	4	4	4	4	4	20
67	4	3	4	3	4	18
68	4	4	4	4	4	20



35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	3	4	4	4	4	27
40	4	4	3	4	4	4	4	27
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	3	4	4	4	4	27
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	3	4	4	4	4	27
47	4	4	3	4	4	4	4	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	3	4	3	4	3	3	24
51	4	4	3	4	4	4	4	27
52	4	4	5	5	5	5	5	33
53	4	4	3	4	4	4	4	27
54	4	4	3	4	4	4	4	27
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	5	4	29
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	3	4	4	4	4	27
59	4	4	3	4	4	4	4	27
60	4	4	2	4	4	4	4	26
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	3	5	4	5	3	28
63	4	4	3	4	4	4	4	27
64	4	4	3	4	4	4	4	27
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	3	4	4	4	4	27
68	4	4	4	4	4	4	4	28

D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan						
No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	3	4	3	4	4	18
6	3	5	4	4	4	20
7	4	5	4	5	4	22
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	5	4	5	22
10	5	4	4	4	4	21
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	3	4	4	18
14	3	4	3	4	4	18
15	5	5	4	4	4	22
16	4	3	4	4	4	19
17	4	5	4	4	4	21
18	4	5	4	4	4	21
19	4	4	5	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	4	5	5	23
22	4	4	4	4	4	20
23	4	5	4	3	3	19
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	3	19
26	4	3	4	4	4	19
27	4	4	4	3	3	18
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	4	24
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	4	4	21
32	4	3	4	4	4	19
33	4	3	4	4	4	19
34	4	3	4	4	4	19

35	4	4	4	5	4	21
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	4	3	3	18
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	3	4	4	19
41	4	3	4	4	4	19
42	4	3	4	4	4	19
43	5	5	5	5	5	25
44	4	3	4	4	4	19
45	5	4	4	5	5	23
46	5	5	4	4	4	22
47	4	4	4	4	4	20
48	4	3	4	3	4	18
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	4	5	4	4	21
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	5	4	5	5	4	23
56	4	5	4	4	4	21
57	5	5	5	5	4	24
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	4	4	23
62	4	3	4	4	3	18
63	4	5	4	4	4	21
64	4	4	3	4	4	19
65	5	5	4	4	4	22
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	3	3	4	4	18



## HASIL OUPUT SPSS

### 1. Uji Statistik Deskriptif

#### A. Kecerdasan Emosional

Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.00	4.01	4.07	4.19
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.546	.635	.467	.465
Variance		.299	.403	.218	.217
Range		2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5

X1.1					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju (S)	48	70.6	70.6	85.3
	Sangat Setuju (SS)	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	13	19.1	19.1	19.1
	Setuju (S)	41	60.3	60.3	79.4
	Sangat Setuju (SS)	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju (S)	53	77.9	77.9	85.3
	Sangat Setuju (SS)	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju (S)	51	75.0	75.0	77.9
	Sangat Setuju (SS)	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

## B. Budaya Organisasi

UNIVERSITAS NEGERI KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER						
Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.21	3.82	4.13	4.19	4.07
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.534	.571	.383	.526	.398
Variance		.285	.327	.146	.276	.159
Range		2	2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju (S)	46	67.6	67.6	73.5
	Sangat Setuju (SS)	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	18	26.5	26.5	26.5
	Setuju (S)	44	64.7	64.7	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju (S)	57	83.8	83.8	85.3
	Sangat Setuju (SS)	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju (S)	47	69.1	69.1	75.0
	Sangat Setuju (SS)	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	3	4.4	4.4	4.4
	Setuju (S)	57	83.8	83.8	88.2
	Sangat Setuju (SS)	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

### C. Kompensasi

Statistics								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.04	3.54	4.06	4.16	4.19	4.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.340	.364	.700	.543	.409	.465	.517
Variance		.116	.132	.491	.295	.167	.217	.268
Range		2	2	3	3	2	2	3
Minimum		3	3	2	2	3	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju (S)	60	88.2	88.2	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	3	4.4	4.4	4.4
	Setuju (S)	59	86.8	86.8	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4.4	4.4	4.4
	Ragu-Ragu (RR)	30	44.1	44.1	48.5
	Setuju (S)	30	44.1	44.1	92.6
	Sangat Setuju (SS)	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu-Ragu (RR)	2	2.9	2.9	5.9
	Setuju (S)	54	79.4	79.4	85.3
	Sangat Setuju (SS)	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.5</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju (S)	55	80.9	80.9	82.4
	Sangat Setuju (SS)	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.6</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju (S)	51	75.0	75.0	77.9
	Sangat Setuju (SS)	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

<b>X3.7</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu-Ragu (RR)	2	2.9	2.9	5.9
	Setuju (S)	56	82.4	82.4	88.2
	Sangat Setuju (SS)	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

D. Kinerja Karyawan

Statistics						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.13	4.16	4.06	4.06	4.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.486	.683	.485	.453	.422
Variance		.236	.466	.235	.205	.178
Range		2	2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju (S)	51	75.0	75.0	80.9
	Sangat Setuju (SS)	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	11	16.2	16.2	16.2
	Setuju (S)	35	51.5	51.5	67.6
	Sangat Setuju (SS)	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju (S)	52	76.5	76.5	85.3
	Sangat Setuju (SS)	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju (S)	54	79.4	79.4	86.8
	Sangat Setuju (SS)	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu (RR)	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju (S)	56	82.4	82.4	89.7
	Sangat Setuju (SS)	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



## 2. Uji Instrumen Penelitian

### A. Uji Validitas

#### 1) Kecerdasan Emosional

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.646**	.351**	.352**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.000
	N	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.646**	1	.349**	.496**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.351**	.349**	1	.415**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.352**	.496**	.415**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.793**	.853**	.663**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

2) Budaya Organisasi

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.463**	.303*	.442**	.489**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.463**	1	.313**	.412**	.255*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.036	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.303*	.313**	1	.095	.033	.471**
	Sig. (2-tailed)	.012	.009		.441	.789	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.442**	.412**	.095	1	.431**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.441		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.489**	.255*	.033	.431**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.789	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.804**	.753**	.471**	.722**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							



N	68	68	68	68	68	68	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

#### 4) Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.295*	.537**	.371**	.199	.714**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.002	.104	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.295*	1	.286*	.258*	.087	.666**
	Sig. (2-tailed)	.015		.018	.033	.481	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.537**	.286*	1	.323**	.210	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018		.007	.086	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.371**	.258*	.323**	1	.459**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.007		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.199	.087	.210	.459**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.104	.481	.086	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.714**	.666**	.701**	.691**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## B. Uji Reliabilitas

### 1) Kecerdasan Emosional

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	4

### 2) Budaya Organisasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	5

### 3) Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	7

### 4) Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.664	5

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53090965
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.051
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

#### B. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000		
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107	.960	1.042
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034	.984	1.016
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.358	2.112		-.169	.866
	Kecerdasan Emosional	.102	.076	.169	1.348	.183
	Budaya Organisasi	.036	.073	.062	.498	.620
	Kompensasi	-.031	.047	-.083	-.670	.505

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 5. Uji Hipotesis

### A. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.585	3.360		5.234	.000
	Kecerdasan Emosional	.197	.121	.190	1.636	.107
	Budaya Organisasi	-.250	.116	-.249	-2.167	.034
	Kompensasi	.169	.074	.264	2.284	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### B. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.738	3	10.579	4.312	.008 <sup>b</sup>
	Residual	157.027	64	2.454		
	Total	188.765	67			

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

### C. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.537	.627

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





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ikhdina Aliftha Nur Amalia  
NIM : 204105010064  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi,  
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank  
Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 25 Oktober 2024  
Operator Turnitin  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hersa Farida Qoriani, S.Kom., M.E.I  
NIP. 198611292018012001



## SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Ikhdina Aliftha Nur Amalia  
NIM : 204105010064  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Budaya Organisasi  
Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat  
Indonesia Kantor Cabang Jember

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Jember, 24 Oktober 2024

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA**  
**NIP.198809232019032003**

## MENSITASI ARTIKEL DOSEN

- Isnaini, Mukarromatul, Retna Aggitaningsih, Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *ILTZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (Desember 2023): 67-81, <https://doi.org/10.55120/iltizam.v3i1.1746>.
- Masrohatin, Siti, Diana Sulianti K. Tobing. "Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Locus Of Control And Its Influence On The Organizational Citizenship Of Behavior Employees: State Institute Of Islamic Studies Of Jember," *International Journal Of Scientific & Technology Research* 8, no. 6 (Juni 2019): 163-171, <https://www.ijstr.org/>.
- Rifa'I, Khamdan, Nurul Setianingrum, Nurul Widyawati IR, Retna Anggitaningsih, Fauzan, M. Hamdi HS. "Cost Analysis Of Banking Transaction In The Digital Age," *Journal of Positive School Psychology* 6, no. 10 (2022): 2966-2974, <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/13774>.
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa'i, Hersa Farida Qoriani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember," *Jutrnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 7 (Januari 2023): 44-57, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. "Pengaruh kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (November 2022): 4163-4170, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3138716>.

## BIODATA PENULIS



Nama : Ikhdina Alifta Nur Amalia  
NIM : 204105010064  
Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 01 Oktober 2000  
Alamat : Dsn. Muncar, RT/RW 002/005, Desa. Kedungrejo,  
Kec. Muncar, Kab. Banyuwangi, Prof. Jawa Timur,  
68472  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Email : [ikhdinaamalia95@gmail.com](mailto:ikhdinaamalia95@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 3 Kedungrejo (2007 – 2013)
2. SMP Negeri 1 Muncar (2013 – 2016)
3. SMK Negeri Darul Ulum Muncar (2016 – 2019)
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020 – 2024)