

**PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**IDO SABAM EMANUEL
NIM : 18612234**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama: IDO SABAM EMANUEL
NIM: 18612234**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : IDO SABAM EMANUEL
NIM : 18612234

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., H.Sc.
NIDN. 1021029102/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : IDO SABAM EMANUEL
NIM : 18612234

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



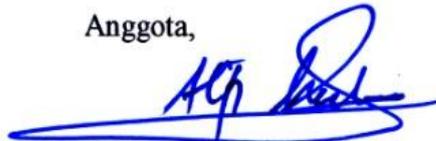
Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 / Lektor

Anggota,



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ido Sabam Emanuel
NIM : 18612234
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.54
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Juli 2023

Penyusun,



IDO SABAM EMANUEL

NIM : 18612234

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kurnaikan kepada Tuhan Yesus Kristus karena dengan berkat dan karunia-Nya aku dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Terima kasih Tuhan, karena Engkau telah memberkati hamba-Mu dengan orang-orang yang berarti disekelilingku. Yang selalu memberikan semangat dan doa, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada semua orang yang sangat kucintai dan sayangi.

“Babe dan Mama”

Skripsi ini kupersembahkan kepada dua orang hebat dalam hidupku, Babe dan Mama. Dukungan dan doa dari kalian lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga aku bisa sampai di tahap akhir ini. Terima kasih banyak atas segala pengorbanan, nasihat, kesabaran, kasih sayang serta doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.

“Almamaterku Tercinta”

Skripsi ini kupersembahkan kepada
Almamater-ku Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

*“Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala
rencanamu”*

- Amsal 16:3

“It always seems impossible until it is done.”

- Nelson Mandela

“Non Desistas Non Exieris”

- Never give up, never surrender!

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan pada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TANJUNGPINANG”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan setiap pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang serta Pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam memberikan ilmu pengetahuan dan bantuannya.
8. Untuk Babe, Mama, Claudia, Tobiaz serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
9. Kepala BKPSDM Kota Tanjungpinang beserta jajarannya yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
10. Kawan-kawanku di kelas Manajemen Malam I angkatan 2018 khususnya Deddy, Rudy dan Valdo yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuannya selama perkuliahan.
11. Pihak-pihak lain yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih untuk motivasi serta dukungannya.
12. *Finally, I wish to thank myself for always believing in me, to never give up when things go south. The finish line is right on the horizon, we finally did it. Thank you for always being myself.*

Semoga apa yang telah penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi serta berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak. Kritik dan saran yang

membangun serta demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari para pembaca. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Tanjungpinang, 10 Juli 2023

Penulis

IDO SABAM EMANUEL

NIM : 18612234

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Tinjauan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16

2.1.2.3.	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3.	Kinerja	19
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja	19
2.1.3.2.	Indikator Kinerja.....	22
2.1.4.	Kemampuan Adaptasi.....	25
2.1.4.1.	Pengertian Kemampuan Adaptasi.....	25
2.1.4.2.	Indikator Kemampuan Adaptasi	26
2.1.5.	<i>Emotional Intelligence</i>	28
2.1.5.1.	Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	28
2.1.5.2.	Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	29
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	33
2.3.	Hipotesis	33
2.4.	Penelitian Terdahulu	34
2.4.1.	Jurnal Nasional	34
2.4.2.	Jurnal Internasional.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		38
3.1.	Jenis Penelitian.....	38
3.2.	Jenis Data	38
3.2.1.	Data Primer	39
3.2.2.	Data Sekunder.....	39
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1.	Kuesioner	39
3.3.2.	Studi Pustaka	40
3.4.	Populasi dan Sampel	40
3.4.1.	Populasi.....	40
3.4.2.	Sampel	41
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6.	Teknik Pengolahan Data	43
3.7.	Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1.	Uji Kualitas Data	44

3.7.1.1.	Uji Validitas	44
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	44
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2.1.	Uji Normalitas.....	45
3.7.2.2.	Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.2.3.	Uji Multikolinearitas	46
3.7.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.4.	Uji Hipotesis	48
3.7.4.1.	Uji t (Uji Parsial).....	48
3.7.4.2.	Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	48
3.7.4.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.8.	Jadwal Penelitian	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51

4.1.	Hasil Penelitian	51
4.1.1.	Profil Singkat Badan Kepegawaian	51
4.1.1.1.	Visi dan Misi Badan Kepegawaian.....	52
4.1.1.2.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian	53
4.1.2.	Gambaran Umum Responden	54
4.1.2.1.	Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.2.2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.1.2.4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.1.2.5.	Responden Berdasarkan Status Pegawai	56
4.1.3.	Uji Kualitas Data	57
4.1.3.1.	Uji Validitas	57
4.1.3.2.	Uji Reliabilitas	58
4.1.4.	Deskripsi Jawaban Responden	59
4.1.4.1.	Variabel Kemampuan Adaptasi	59
4.1.4.2.	Variabel Emotional Intelligence	60
4.1.4.3.	Variabel Kinerja.....	61

4.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.5.1.	Uji Normalitas.....	62
4.1.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	64
4.1.5.3.	Uji Multikolinearitas.....	65
4.1.6.	Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.1.7.	Pengujian Hipotesis	68
4.1.7.1.	Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	68
4.1.7.2.	Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	69
4.1.7.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.2.	Pembahasan.....	71
4.2.1.	Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja.....	71
4.2.2.	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja.....	72
4.2.3.	Pengaruh Kemampuan Adaptasi.....	72
BAB V PENUTUP.....		74
5.1.	Kesimpulan	74
5.2.	Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Absensi Pegawai BKPSDM	5
2.	LAKIP Periode 2021-2022.....	6
3.	Daftar PNS dan PTT Mutasi Masuk/Keluar	8
4.	Bobot Penilaian Skala Likert.....	40
5.	Definisi Operasional Variabel	42
6.	Usia Responden.....	54
7.	Jenis Kelamin Responden	54
8.	Pendidikan Responden	55
9.	Masa Kerja Responden.....	56
10.	Status Pegawai.....	56
11.	Hasil Uji Validitas	57
12.	Hasil Pengujian Reliabilitas	58
13.	Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Adaptasi	59
14.	Tanggapan Responden Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	60
15.	Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	61
16.	<i>One-Sample Kolomogorov-Smirnov Test Model 2</i>	63
17.	Hasil Uji Multikolinearitas	66
18.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
19.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	68
20.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
21.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi(R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	33
2.	Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tanjungpinang	53
3.	Grafik <i>P-P Plot</i>	63
4.	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner
- Lampiran 2: Tabel Tabulasi Responden
- Lampiran 3: Hasil Olahan Data Penelitian
- Lampiran 4: Dokumentasi
- Lampiran 5: *Plagiarism Checker*
- Lampiran 6: Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 7: Surat Keterangan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TANJUNGPINANG

Ido Sabam Emanuel. 18612234. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang
ido.purba@gmail.com

Dampak perkembangan teknologi dan globalisasi mendorong pemerintah untuk menyusun dan menerapkan strategi baru agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan kompetitif kepada masyarakat dengan menitikberatkan pada strategi bersaing dalam hal kemampuan untuk berinovasi. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi agar mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan adaptasi dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat analisis data yaitu program SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang yakni dengan total 50 responden. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability* dengan teknik sampel sensus (jenuh).

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kemampuan Adaptasi, *Emotional Intelligence*, Kinerja.

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, S.E., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF ADAPTABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BODIES OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (BKPSDM) CITY OF TANJUNGPINANG

Ido Sabam Emanuel. 18612234. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
ido.purba@gmail.com

The impact of technological development and globalization has encouraged the government to devise and implement new strategies in order to provide the best and competitive services to the public by focusing on competitive strategies in terms of the ability to innovate. Organizations are required to have competent and high-quality human resources in order to be able to achieve the goals that have been set.

The purpose of this research intends to determine the effects of adaptability and emotional intelligence on employee performance. The method used in this research is descriptive quantitative. The data analysis technique used are data quality test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test and hypothesis testing using data analysis tool, namely the SPSS program.

The population in this study are BKPSDM of Tanjungpinang's employees, with a total of 50 respondents. The sample technique used in this study is non-probability with a census (saturated) sampling technique.

The conclusion of this study shows that Adaptability has a positive and significant effect on Performance. Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Performance. Adaptability and Emotional Intelligence together (simultaneously) have a positive and significant effect on Performance.

Keywords: Adaptability, Emotional Intelligence, Performance.

Supervisor I : Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc
Supervisor II : Betty Leindarita, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dampak dari perkembangan teknologi dan globalisasi mau tidak mau mendorong pemerintah untuk menyusun dan menerapkan strategi baru agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan kompetitif kepada masyarakat dengan menitikberatkan pada strategi bersaing dalam hal kemampuan untuk berinovasi. Inovasi merupakan faktor penting yang berpengaruh bagi kelangsungan organisasi baik dari jangka pendek maupun jangka panjang yang melibatkan gagasan baru guna meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi agar mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dengan hal tersebut, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi perlu memiliki anggota-anggota yang dapat mengembangkan inovasi.

Dalam sebuah organisasi, memiliki anggota yang kompeten saja tidak cukup. Organisasi juga harus memiliki sistem pengelolaan yang baik agar seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan dan menghasilkan *output* yang ditargetkan oleh organisasi. Sistem pengelolaan yang baik dapat diwujudkan dengan memiliki manajemen yang baik. Secara umum, manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Menurut etimologinya, manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan menerapkan ilmu manajemen, diharapkan sesuatu yang sedang dikerjakan dapat dipenuhi tepat waktu, tepat sasaran dan tidak menyia-nyiaakan sumber daya.

Dalam sebuah organisasi, setiap anggota atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik dalam organisasi/instansi tempat mereka bekerja. Dengan kontribusi dan kinerja yang baik, organisasi dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, tingkat keberhasilan ini dapat diukur dengan menggunakan kinerja karyawan/pegawai sebagai tolok ukur.

Menurut Torang (2014), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, *standart operational procedure*, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor pendukung yang harus diperhatikan oleh manajer atau pimpinan organisasi agar tingkat keberhasilan organisasi dapat semakin baik. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Menurut Boylan dan Turner (2017), kemampuan adaptasi adalah perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan. Peran adaptasi dalam meningkatkan kinerja adalah

mempersingkat proses penyesuaian seluruh individu dalam organisasi terhadap setiap aspek-aspek pekerjaan sehingga pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien serta menghasilkan *output* berupa peningkatan kinerja.

Menurut Yusuf dan Nurishan (2014), kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, bersikap empati, kasih sayang, motivasi dan kemampuan untuk merespon suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat. Peran kecerdasan emosional dalam kinerja adalah untuk membantu seseorang dalam mengendalikan keadaan jiwa dan menghadapi tekanan kerja. Kecerdasan emosional memiliki keterampilan untuk meningkatkan motivasi diri, empati, dan inisiatif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta fungsi perumusan dan perencanaan kebijakan teknis pada bidang kepegawaian, pembinaan dan pemberian bimbingan pengendalian program pada bidang kepegawaian, pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan program badan kepegawaian, serta pengkoordinasian pelaksanaan dan penyelenggaraan tugas. Dalam menjalankan tugas tersebut, tentu saja akan terdapat banyak tekanan besar terhadap pekerjaan yang mengurus kepentingan banyak orang antara lain persoalan disiplin pegawai, persoalan hukum, persoalan etika pegawai dan sebagainya. Untuk itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi yang baik agar

memiliki kinerja yang baik. Namun, dalam kenyataannya terdapat persoalan-persoalan di bidang kepegawaian yang sulit ditangani oleh para pegawai tersebut. Permasalahan yang dihadapi BKPSDM adalah kinerja.

Menurut Fahmi (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki dampak terhadap kinerja organisasi. Sebuah organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kinerja pegawainya agar sasaran-sasaran organisasi dapat tercapai yang pada akhirnya akan turut meningkatkan kinerja organisasi juga. Apabila organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kinerja pegawainya, maka sasaran-sasaran organisasi akan semakin sulit tercapai.

Setelah melakukan wawancara pra-penelitian dengan salah satu pegawai, ditemukan beberapa permasalahan kinerja yang ditemui dalam BKPSDM Kota Tanjungpinang antara lain adalah pengawasan dan kualitas.

Permasalahan kinerja pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang dari segi pengawasan didapatkan dari temuan bahwa masih ada masalah terkait absen. Tingkat absensi di BKPSDM Kota Tanjungpinang masih perlu peningkatan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Data Absensi Pegawai BKPSDM Periode Juli-Desember 2022.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai BKPSDM (Periode Juli-Desember 2022)

Periode	Keterangan			Jumlah Hari Kerja
	Terlambat Masuk Kerja	Pulang Sebelum Waktunya	Tanpa Keterangan	
Juli 2022	10 20,00%	9 18,00%	5 10,00%	21
Agustus 2022	9 18,00%	11 22,00%	2 4,00%	15
September 2022	14 28,00%	15 30,00%	7 14,00%	22
Oktober 2022	25 50,00%	12 24,00%	5 10,00%	20
November 2022	16 32,00%	13 26,00%	3 6,00%	23
Desember 2022	10 20,00%	8 16,00%	8 16,00%	23

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2023)

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas didapatkan data persentase keterlambatan, pulang sebelum waktunya dan tanpa keterangan pegawai BKPSDM. Rata-rata persentase keterlambatan selama periode Juli-Desember 2022 bersifat fluktuatif, dengan nilai rata-rata kumulatif sebesar 28%. Rata-rata persentase pulang sebelum waktunya selama periode Juli-Desember 2022 bersifat fluktuatif, dengan nilai rata-rata kumulatif sebesar 10%. Rata-rata persentase tanpa keterangan selama periode Juli-Desember 2022 bersifat fluktuatif, dengan nilai rata-rata kumulatif sebesar 10%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terjadi tren peningkatan pelanggaran disiplin absen yang bersifat fluktuatif. Sedangkan dari segi kuantitas, ditemui permasalahan bahwa masih ada program kerja-program kerja yang tidak memenuhi sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat

dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2021-2022).

Tabel 1.2
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2021-2022)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Tahun
Meningkatnya penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase PNS yang didistribusikan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan	40%	96%	96%	2021
		40%	70%	175%	2022
	Persentase penetapan Jabatan Pimpinan Tinggi	88%	97%	110%	2021
		88%	97%	110%	2022
	Persentase penetapan Jabatan Administrasi	51%	40%	78%	2021
		51%	51%	100%	2022
	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambil keputusan di lembaga eksekutif (Eselon II dan III)	30%	36%	120%	2021
		30%	35%	115,40%	2022
	Persentase PNS dengan tingkat Pendidikan Strata 1 dan 2	55%	40%	73%	2021
		55%	1839 orang	59,11%	2022
	Persentase pejabat PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	98%	18%	18,37%	2021
		98%	9%	9,18%	2022
	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat, Bimtek, Workshop baik teknis maupun fungsional	300 orang	585 orang	195%	2021
		300 orang	652 orang	217%	2022
Menurunnya kesalahan dalam penyusunan SKP	Persentase aparatur yang menyusun SKP sesuai dengan ketentuan	10%	9,80%	9,86%	2021
		10%	6,50%	98%	2022

Meningkatnya ketaatan dan kepatuhan aparatur	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin aparatur (sedang dan berat)	50%	16,67%	33,34%	2021
		50%	0%	0%	2022
	Persentase kasus disiplin aparatur yang terselesaikan	87%	100%	115%	2021
		87%	100%	100%	2022

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa indikator-indikator kinerja yang masih belum terpenuhi dan mengalami penurunan. Salah satu indikator yang mengalami penurunan adalah persentase pejabat PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural. Pada tahun 2021, capaian dari indikator ini adalah sebesar 18,37% sedangkan pada tahun 2022 indikator ini mengalami penurunan menjadi 9,18%. Penurunan kinerja juga dapat dilihat dari persentase penurunan tingkat disiplin aparatur (sedang dan berat). Pada tahun 2021, capaian dari indikator ini adalah sebesar 33,34% sedangkan pada tahun 2022 indikator ini mengalami penurunan menjadi 0%. Untuk itu, masih dibutuhkan penelitian terhadap hal tersebut. Keadaan tersebut dapat disebabkan oleh faktor Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM masih kurang mumpuni.

Berdasarkan informasi yang didapat dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian BKPSDM Kota Tanjungpinang, fenomena permasalahan Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* pegawai di lingkungan BKPSDM didapatkan pada saat ASN tersebut *down-grade* atau status non-job baik dari Eselon II ataupun Eselon III yang sebelumnya ASN tersebut mendapatkan jabatan di OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di lingkungan Pemko Tanjungpinang. Dari sesi wawancara pra-

penelitian dengan beliau diketahui bahwa pegawai-pegawai dengan status non-job rata-rata adalah pegawai yang dimutasi ke BKPSDM Kota Tanjungpinang sehingga dalam melakukan pekerjaannya pegawai-pegawai tersebut masih harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, pegawai dengan status non-job juga dinilai kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga output yang mereka hasilkan cenderung kurang maksimal. Berikut disajikan tabel daftar mutasi pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang periode tahun 2019-2023.

Tabel 1.3
DAFTAR PNS DAN PTT MUTASI MASUK/KELUAR DI
LINGKUNGAN BKPSDM KOTA TANJUNGPINANG
PERIODE 2019-2023

TAHUN	JUMLAH PNS MUTASI		JUMLAH PTT MUTASI	
	PNS MASUK	PNS KELUAR	PTT MASUK	PTT KELUAR
2019	1			
2020	2			1
2021	8	2	2	
2022	3	2		1
2023	2			3

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2023)

Dengan situasi tersebut, maka timbul sebuah fenomena dimana adanya kekurangkompakan antara pegawai yang baru dimutasi dengan pegawai lama. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya kerja sama antar pegawai yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Fenomena Kemampuan Adaptasi dapat dilihat dari bagaimana pegawai masih perlu mengendalikan dan membentuk diri agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja melalui kerja sama antar pegawai, sedangkan fenomena *Emotional Intelligence* dapat dilihat dari bagaimana pegawai masih perlu meningkatkan kemampuan untuk mengenali emosi pegawai

lain serta kemampuan untuk membina hubungan antar pegawai guna meningkatkan kinerja melalui kerja sama antar pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka ditemukan masalah yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan Adaptasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang?
2. Apakah *Emotional Intelligence* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang?
3. Apakah Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Para pembaca diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* setelah membaca hasil penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Bagi organisasi/instansi pemerintahan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi, masukan dan referensi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari segi Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence*.

3. Sebagai salah satu syarat kelulusan dari program Sarjana Ekonomi program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Pembangunan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mengemukakan garis besar isi setiap bab yang disusun secara sistematis. Untuk dapat membuat para pembaca agar dapat memahami lebih lanjut mengenai penelitian yang akan dilakukan, maka dalam penyusunannya penelitian ini dapat dikelompokkan dalam sistematika penulisan. Penulis menyusun laporan penelitian ini secara sistematis yang terbagi dalam bab dan subbab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka penelitian dan penelitian terdahulu.

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional

variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian serta pembahasan.

Bab V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian. Kesimpulan dan saran ini dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan subjek serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Haimann dalam Sadikin, Misra dan Hudin (2020), manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui aktivitas orang lain dan memantau upaya mencapai sesuatu secara individu melalui kegiatan orang lain dan memantau upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Follet dalam Sadikin, Misra dan Hudin (2020), manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain.

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam Hanafi (2015), manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian kegiatan anggota organisasi dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Griffin dalam Batlajery (2016), manajemen didefinisikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif

berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan dengan benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

1. Fungsi Perencanaan

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan dan Implementasi

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang

telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan/organisasi dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli, pengertian dari MSDM adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hamali (2016), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan

oleh organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan

agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3.Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang (2014), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok

dan fungsi yang berpedoman pada norma, *standart operational procedure*, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (2015), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segil hasil.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja adalah elemen yang krusial dalam mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja dapat digunakan sebagai *benchmark* apakah organisasi berjalan ke arah yang benar, berjalan di tempat saja atau bahkan mengalami

kemunduran.

Menurut Robbins dan Judge (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin mencerminkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila atasan tersebut memang baik.

2.1.3.2. Indikator Kinerja

“Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.” (Sedarmayanti, 2017)

Alam rangka penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2016), ada enam (6) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Jika suatu produk semakin sempurna, maka kinerja akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin rendah maka kinerjanya juga merendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaiannya. Hal ini berarti ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi dalam pekerjaan.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja dapat diukur baik atau buruk dari apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hal ini berlaku karena dalam meningkatkan kinerja dibutuhkan hubungan interpersonal yang baik, baik hubungan antar karyawan maupun hubungan antar pimpinan dengan karyawan.

5. Penekanan biaya

Sebelum menjalankan aktivitas dalam perusahaan, setiap aktivitas yang direncanakan sudah disusun anggaran biaya yang dikeluarkan. Artinya dengan anggaran biaya yang sudah disusun sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pekerjaan yang

diselesaikan dengan tepat waktu akan berpengaruh pada tidak terganggunya pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas dalam konteks ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan sebaik apa seseorang dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dan/atau bimbingan dari pengawas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Kasmir (2016).

2.1.4. Kemampuan Adaptasi

2.1.4.1. Pengertian Kemampuan Adaptasi

Adaptasi adalah penyesuaian diri yang dilakukan makhluk hidup terhadap lingkungannya sebagai bentuk pertahanan diri. Kemampuan beradaptasi berperan penting dalam kehidupan agar terhindar dari ancaman-ancaman. Salah satu bentuk adaptasi yang dapat dilakukan adalah adaptasi tingkah laku. Adaptasi tingkah laku dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dialaminya dengan cara menerapkan tingkah laku tertentu yang sesuai dengan

situasi tersebut.

Adaptasi berasal dari bahasa latin yaitu *adaptare* yang berarti menyesuaikan (Kamus Bahasa Latin – Indonesia, 1969). Gary VandenBos (2015) dalam Asosiasi Psikologis Amerika (APA) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi (adaptabilitas) adalah “kapasitas untuk menghasilkan respon-respon yang sesuai dengan situasi-situasi yang telah berubah atau berubah-ubah; kemampuan untuk memodifikasi atau menyesuaikan perilaku seseorang saat menemui keadaan-keadaan atau orang yang berbeda.”

Menurut Aziz (2015), penyesuaian diri merupakan suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih baik sesuai dengan kondisi lingkungannya.

Menurut Boylan dan Turner (2017), kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan.

2.1.4.2. Indikator Kemampuan Adaptasi

Menurut Yogi Yogaswara (2015), indikator-indikator kemampuan adaptasi adalah:

1. Kemampuan untuk menciptakan perubahan

Organisasi mampu menciptakan perubahan-perubahan adaptif, dengan cara dapat membaca lingkungan bisnis, bereaksi cepat terhadap tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan-perubahan di masa datang.

2. Kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan

Organisasi memahami dan bereaksi pada para pelanggannya, serta

mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan di masa datang.

3. Kemampuan organisasi untuk belajar

Organisasi menerima, menterjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal yang berasal dari lingkungan supaya dapat menjadi peluang terjadinya inovasi, memperoleh pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan.

Menurut Savickas dan Porfeli dalam Purwoko dkk (2020), indikator-indikator kemampuan adaptasi karir antara lain:

1. Perhatian

Menjelaskan tentang kecenderungan seseorang untuk memiliki kesadaran dalam mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2. Pengendalian diri

Menjelaskan tentang bagaimana individu mengendalikan dan membentuk diri agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Pengendalian diri membuat individu memiliki tanggung jawab dalam karirnya.

3. Keingintahuan

Menjelaskan tentang bagaimana seorang individu mencari tahu informasi dan cara mengembangkan karir. Keingintahuan membantu individu meningkatkan peluang sosial untuk karirnya.

4. Kepercayaan diri

Menjelaskan tentang kemampuan individu dalam mempertahankan

pendapatnya serta dapat memecahkan masalah ketika menghadapi hambatan dan rintangan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli dalam Purwoko dkk (2020).

2.1.5. *Emotional Intelligence*

2.1.5.1. Pengertian *Emotional Intelligence*

Secara umum, *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk merasakan, menggunakan, memahami, mengelola dan mengendalikan emosi-emosi. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengenali emosinya sendiri dan emosi orang lain dan menggunakan informasi tersebut sebagai panduan dalam berpikir dan perilaku, memilah berbagai perasaan-perasaan yang berbeda dan mengelompokkannya, dan menyesuaikan emosi untuk beradaptasi pada lingkungan.

Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. (Goleman, 2020)

Menurut Salovey dan Mayer dalam Arsita dan Fajrianti (2017), *emotional intelligence* didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*), yang meliputi kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, untuk membedakan diantara keduanya dan untuk

menggunakan informasi ini sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak. Salovey dan Mayer menerangkan bahwa kecerdasan emosi dapat dikategorikan menjadi lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Singh dalam Afshida dan Hadi (2021), kecerdasan emosional dapat meningkatkan kemampuan untuk mempelajari kesadaran akan suasana hati (*mood*) dan secara efektif dapat mengatur emosi yang tertekan, serta kemampuan untuk mendengarkan dan berempati sehingga dalam perkembangannya dapat memperoleh kemampuan emosional tertentu sehingga menyebabkan kinerja yang maksimal di tempat kerja.

Menurut Sholiha dkk (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain.

2.1.5.2. Indikator *Emotional Intelligence*

Menurut Daniel Goleman (2020), indikator-indikator *emotional intelligence* adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri atau *Self Awareness* dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini adalah dasar dari kecerdasan emosional, yaitu kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat

seseorang lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati. Apabila seseorang kurang waspada, maka individu tersebut akan menjadi lebih mudah untuk larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang mengganggu tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama memiliki dampak negatif yaitu dapat mengoyak kestabilan seseorang. 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.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Meraih 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 antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4. Empati (*Empathy/Social Awareness*)

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa saja 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.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Terkadang manusia sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Menurut Salovey dan Mayer dalam Arsita dan Fajrianthi (2017), indikator-indikator *emotional intelligence* adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengenali emosi diri

Memiliki kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Mengelola emosi diri

Memiliki kemampuan dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Memotivasi diri sendiri

Memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Mengenali emosi orang lain

Memiliki kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain, memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

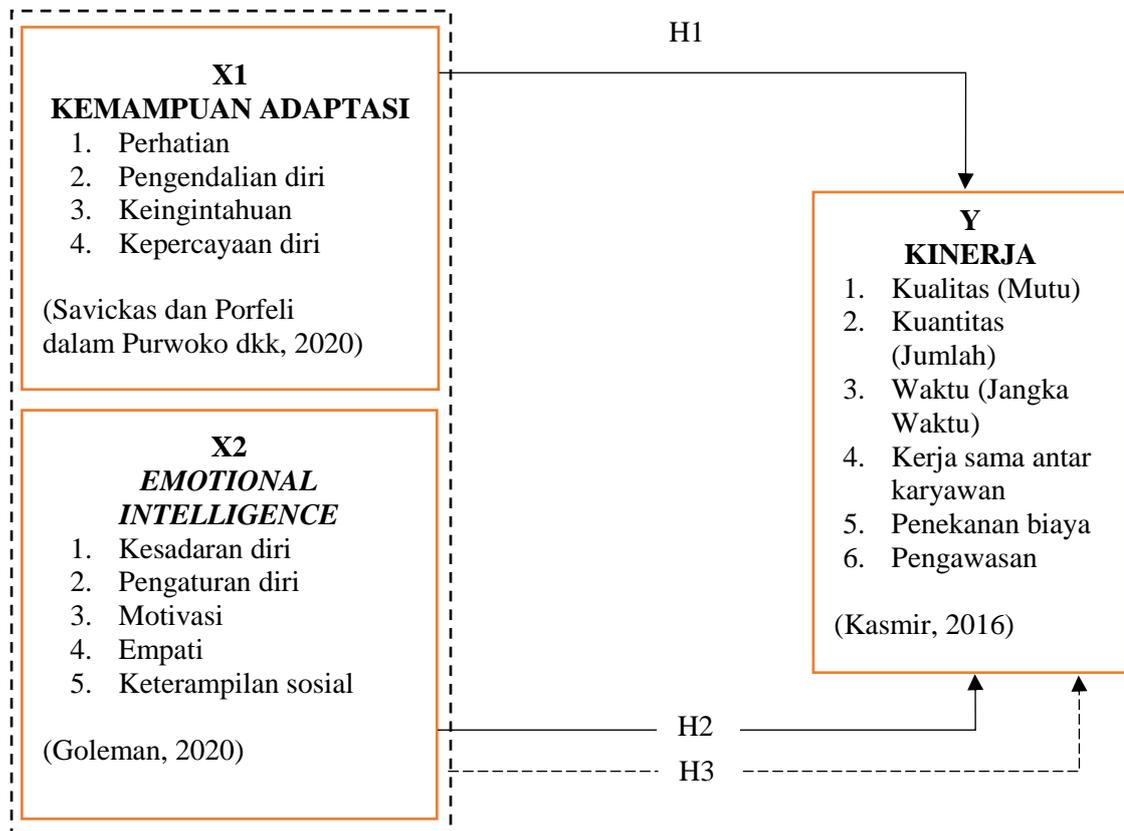
5. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain

Memiliki kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Goleman (2020)

2.2. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

_____ Parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

----- Simultan (pengaruh bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat)

Sumber: Konsep yang disesuaikan (2023)

2.3. Hipotesis

H1 : Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BKPSDM

H2 : *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BKPSDM

H3 : Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Borman dan Westi (2021) yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan model regresi linear berganda. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik sensus. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Uji F (Simultan) dengan rincian $F_{hitung} = 20,310$ dan $F_{tabel} = 2,81$. Uji T (Parsial) dengan rincian nilai $t_{hitung X1} = 0,088$, $t_{hitung X2} = 0,500$, $t_{hitung X3} = 3,935$ dan $t_{tabel} = 1,67591$. Nilai Koefisien Determinan (R^2) = 54,2%. Dari nilai-nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Secara parsial, variabel Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maretta, Worang dan Dotulong (2022) yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado”**. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional baik secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan model regresi linear berganda. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan tinjauan pustaka. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 128 responden dengan rumus Slovin. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa variabel *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Stevani dan Santoso (2014) yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan**

Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall”. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara langsung dan tinjauan pustaka. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall, dengan menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suharnomo, dkk (2020) yang berjudul *“The Effect of Organizational Learning, IT Capability, and Employee Adaptability on Job Performance: A Moderation Model”*. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational learning*, *IT Capability*, dan *Employee Adaptability* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa *Organizational Learning*, *IT Capability* dan *Employee Adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian juga

menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Organizational Learning* terhadap *Job Performance* nyata ketika variabel *IT Capability* tinggi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kumari dan Priya (2017) yang berjudul “*Impact of Emotional Intelligence on Job Performance and Organizational Commitment among Bank Managers*”. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Tujuan penelitian adalah untuk menemukan hubungan antara *Emotional Intelligence*, *Organizational Commitment*, dan *Job Performance* para manager dalam sektor perbankan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Emotional Intelligence* dan *Organizational Commitment*, serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Emotional Intelligence* dan *Job Performance* para manager bank.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan dua variabel, yaitu Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence*. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan sumber data tersebut. Data-data yang terdapat dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer pada penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden mengenai pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data sekunder biasanya tersedia dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Data sekunder pada penelitian ini didapat dari BKPSDM Kota Tanjungpinang berupa data pendukung serta berbagai sumber lainnya seperti buku, jurnal daring, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang maupun pelengkap data.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data yang sekiranya diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penulis membuat beberapa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis guna mendapatkan data

dari pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang mengenai variabel yang akan diteliti yaitu Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence*.

Kuesioner disusun menggunakan skor skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam menjawab skala Likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya tanda centang atau silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala Likert:

Tabel 3.1
Bobot Penilaian Skala Likert

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju / Sangat Baik
4	Setuju / Baik
3	Ragu-Ragu / Cukup Baik
2	Kurang Setuju / Tidak Baik
1	Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.3.2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kegiatan dimana penulis mengumpulkan materi-materi yang bersumber dari buku-buku dan referensi lainnya yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk kemudian digunakan sebagai landasan teori. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang yakni dengan total 50 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan teknik sampel di atas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh pegawai yang terdaftar di BKPSDM Kota Tanjungpinang berjumlah 50 orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari

kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kemampuan Adaptasi (X1)	Kapasitas untuk menghasilkan respon-respon yang sesuai dengan situasi-situasi yang telah berubah atau berubah-ubah; kemampuan untuk memodifikasi atau menyesuaikan perilaku seseorang saat menemui keadaan-keadaan atau orang yang berbeda. (Gary VandenBos, 2015)	1. Perhatian 2. Pengendalian diri 3. Keingintahuan 4. Kepercayaan diri (Savickas dan Porfeli dalam Purwoko, 2020)	Skala Likert
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	Kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. (Goleman, 2020)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial (Goleman, 2020)	Skala Likert
Kinerja	Hasil kerja secara	1. Kualitas (Mutu)	Skala Likert

3. Jawaban c (Netral) diberi skor 3
4. Jawaban d (Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Jawaban e (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

d. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian yang jelas.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti (Siregar, 2014). Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel } (\alpha:n-2)$ $n =$ jumlah sampel
3. Nilai sig. $\leq \alpha$

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015).

Reliabilitas adalah untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali, atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_i) $> 0,60$ (Siregar, 2014).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas atau sampel *kolmogorov-smirnov*. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusinya secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan *kolmogorov-smirnov* (Priyatno, 2014). Dasar yang digunakan dalam uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ berarti data residual tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas untuk terjadinya gangguan yang muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar (tapi masih tetap tidak bias dan konsisten). Salah satu cara untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji Park. Hasil perhitungan dilakukan uji t. Kriteria pengujiannya adalah apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka antara variabel bebas tidak terkena heteroskedastisitas terhadap nilai residual lain, atau varians residual model regresi ini adalah homogen. Demikian sebaliknya.

3.7.2.3.Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel indepenen (Priyatno, 2014). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi atau dengan

membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 *Tolerance* dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mencari persamaan Regresi atau pengaruh Kemampuan Adaptasi dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Tanjungpinang. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.

X = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Regresi Linier Berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*.

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau *response* (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas 1 atau *predictor 1* (Kemampuan Adaptasi)

X₂ = Variabel bebas 2 atau *predictor 2* (*Emotional Intelligence*)

α = Konstanta

β_1 = Slope 1 atau Koefisien *estimate 1* (Kemampuan Adaptasi)

β_2 = Slope 2 atau Koefisien *estimate 2* (*Emotional Intelligence*)

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (Kemampuan Adaptasi, *Emotional Intelligence*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Kinerja) (Priyatno, 2014).

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.4.2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$\frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

3.7.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014). Koefisien ini digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi menghasilkan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai dengan *range* nol sampai satu. Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

3.8. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil

penelitian dalam bentuk analisis statistika menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Durasi waktu penelitian diperkirakan 3 bulan. Berikut disajikan *time table*

pelaksanaan penelitian:

No	Kegiatan	April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Seminar Proposal Penelitian	■	■														
2	Penyusunan Instrumen Penelitian		■														
3	Observasi Awal dan Pengumpulan Data Sekunder			■	■												
4	Penulisan Laporan Penelitian			■	■												
5	Pengumpulan Data Lapangan					■	■	■	■								
6	Pengolahan Data Lapangan					■	■	■	■								
7	Penulisan Laporan Akhir					■	■	■	■								
8	Perbaikan Laporan Akhir									■	■						
9	Penggandaan dan Penjilidan Laporan Akhir											■					
10	Penyerahan Laporan Akhir												■				
11	Sidang Skripsi													■	■		

DAFTAR PUSTAKA

- Afshida, F. H., & Hadi, C. (2021). Intrapreneurial Self-Capital, Kecerdasan Emosional dan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 6(1), 70-78.
- Arsita, G. N., & Fajrianti. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptabilitas Karyawan Frontline di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1-20).
- Aziz, A. H. (2015). Peranan Kemampuan Bersosialisasi dan Beradaptasi terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Jurusan Teknik Gambar Bangunan SMKN 3 Yogyakarta. *E-Journal Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VII.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Borman, R., & Westi. (2021, Maret). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(01).
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education* , 183-198.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: 25th Anniversary Edition*. London: Bloomsbury Publishing.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hanafi, M. (2015). *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumari, P., & Priya, B. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance and Organizational Commitment among Bank Managers. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*,

4(3).

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022, Januari 1). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 528-537.
- Preenen, P. T., Oeij, P., Dhondt, S., Kraan, K., & Jansen, E. (2015). Why job autonomy matters for young companies' performance: Company maturity as a moderator between job autonomy and company performance. *World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 12(1), 74-100.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purwoko, M. F., Wibowo, M. E., & Japar, M. (2020). The Adaptation of Career Adaptability Scale on Vocational High School Students. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 9(2), 91-97.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Seiko. *Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. (R. Saraswati, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. (Sardimi, Ed.) Yogyakarta: K-Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 7(17), 78-92.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2018). Narcissus the innovator? The relationship between grandiose narcissism, innovation, and adaptability. *Personality and Individual Differences*, 121, 67-73.
- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2014). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Suharnomo, S., Rahardja, E., Handayani, S., & Udin, U. (2020). The Effect of Organizational Learning, IT Capability, and Employee Adaptability on Job Performance: A Moderation Model. *International Journal of Agricultural Science*.
- Sujarweni, W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suseno T.W., H., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 01(01).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, D. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- VandenBos, G. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Yogaswara, Y. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru. *JOM FEKOM*, 2(1), 8.
- Yusuf L.N, S., & Nurihsan, A. J. (2014). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Ido Sabam Emanuel
Gender : Male
Place and Date of Birth : Jakarta, 14 January 1998
Nationality : Indonesia
Age : 25 years old
Present Address : Taman Gurindam Permai Blok B No. 4
Religion : Christian
E-mail : ido.purba@gmail.com
Phone Number / WA : 081331007820

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

LEVEL OF EDUCATION	INSTITUTION	YEAR OF GRADUATION
Elementary School	SD Tarakanita 5, Jakarta Timur	Class of 2009
Junior High School	SMP Tarakanita 4, Jakarta Timur	Class of 2012
Senior High School	SMA Presiden, Cikarang	Class of 2015
University	STIE Pembangunan, Tg. Pinang	Class of 2023