

DOI: <https://doi.org/10.70285/wg2kw916>

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor

Kamil Laiqa Afmi<sup>1</sup>, Feb Amni Hayati<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

[kamilaiqa@gmail.com](mailto:kamilaiqa@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01657@unpam.ac.id](mailto:dosen01657@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Received 20 Februari 2026 | Revised 12 Maret 2026 | Accepted 25 Maret 2026

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang diteliti secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah total responden sebanyak 63 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau non-probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja secara parsial dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 14,649 + 0,669X_1$ , koefisien korelasi 0,732, kontribusi pengaruh sebesar 53,5% serta uji t sebesar t hitung (8,385) > t tabel (2,000) dan signifikan (0,000) < 0,05. Selain itu, ada juga pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 25,483 + 0,417X_2$ , koefisien korelasi 0,457, kontribusi pengaruh sebesar 20,8% serta uji t sebesar t hitung (4,008) > t tabel (2,000) dan signifikan (0,000) < 0,05. Kemudian, secara simultan budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 10,920 + 0,602X_1 + 0,153X_2$ , koefisien korelasi 0,747, kontribusi pengaruh sebesar 55,8% serta uji f sebesar f hitung (37,865) > f tabel (3,150) dan signifikan (0,000) < 0,05. Menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi ; Kecerdasan Emosional ; Produktivitas Kerja Pegawai.

### Abstract

*This study aims to determine whether there is a positive and significant influence of organizational culture and emotional intelligence on employee work productivity at the National Unity and Political Agency (Bakesbangpol) of Bogor Regency, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a total of 63 employee respondents. The sampling technique employed is saturated sampling, which is a type of non-probability sampling. Data collection techniques used in this study include questionnaires and literature review. The data analysis techniques involve validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that there is a positive and significant partial influence of organizational culture on work productivity, with a simple linear*



regression equation of  $Y = 14.649 + 0.669X_1$ , a correlation coefficient of 0.732, a contribution of 53.5%, and a t-test result of t-count (8.385) > t-table (2.000) with a significance value of (0.000) < 0.05. Furthermore, there is also a positive and significant partial influence of emotional intelligence on employee work productivity with a simple linear regression equation of  $Y = 25.483 + 0.417X_2$ , a correlation coefficient of 0.457, a contribution of 20.8%, and a t-test result of t-count (4.008) > t-table (2.000) with a significance value of (0.000) < 0.05. Simultaneously, organizational culture and emotional intelligence have a positive and significant influence on employee work productivity. This is proven by the multiple linear regression equation  $Y = 10.920 + 0.602X_1 + 0.153X_2$ , a correlation coefficient of 0.747, a contribution of 55.8%, and an F-test result of F-count (37.865) > F-table (3.150) with a significance value of (0.000) < 0.05. These findings indicate that both variables together have a positive and significant effect on employee work productivity.

*Keywords : Organizational Culture ; Emotional Intelligence ; Employee Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti budaya organisasi yang kondusif dan kecerdasan emosional yang terkelola dengan baik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Bogor sebagai instansi yang berperan penting dalam bidang kesatuan bangsa dan politik dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja maksimal agar mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif. Namun, data penilaian produktivitas kerja pegawai pada periode 2022–2024 menunjukkan hasil rata-rata yang masih berada di bawah target ideal, sehingga memerlukan kajian mendalam untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Permasalahan ini menjadi penting karena rendahnya produktivitas dapat dipicu oleh budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kinerja optimal serta kecerdasan emosional pegawai yang belum berkembang maksimal. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Indrawati & Ernita (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Sementara itu, Zubir Putra & Zainuddin Iba (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja. Akan tetapi, sebagian besar studi terdahulu menganalisis kedua variabel tersebut secara terpisah dan jarang menguji pengaruh keduanya secara simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya di Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif terhadap pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bakesbangpol. Dengan menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja di instansi pemerintah daerah. Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya teori budaya organisasi yang menjelaskan pengaruh nilai, norma, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, serta teori kecerdasan emosional yang menekankan kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja pegawai di Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Hasil penelitian diharapkan

dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak manajemen dalam merancang strategi peningkatan produktivitas pegawai, sekaligus memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Bogor. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik.

Lokasi penelitian berada di Bakesbangpol Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. KSR Dadi Kusmayadi No.41, Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025, meliputi tahap persiapan, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, hingga analisis hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bakesbangpol Kabupaten Bogor yang berjumlah 63 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model, serta analisis regresi linear sederhana dan berganda guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menguji hipotesis penelitian dan memberikan kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### HASIL

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Variabel (X) disini yaitu, budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Kemudian untuk variabel (Y) disini, yaitu produktivitas kerja.

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandarsized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	14,648	3,466		4,227	0
X1	0,669	0,08	0,732	8,385	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai persamaan regresi linear sederhananya, yaitu :  $Y = 14,649 + 0,669X1$ .

Dari persamaan nilai tersebut maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 14,649 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja (Y) tetap berada pada angka 14,649
- b. Koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,669 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,669 pada produktivitas kerja (Y), dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) berada dalam kondisi tetap.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linear Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandarsized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error		
<b>1.</b> <b>(Constant)</b>	25,483	4,539		5,615
<b>X1</b>	0,417	0,104	0,457	4,008

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhananya yaitu :  $Y = 25,483 + 0,417X_2$ .

Dari persamaan nilai tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 25,483 menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional (X2) tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja (Y) tetap berada pada angka 25,483
- b. Koefisien variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,417 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X2 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,417 pada produktivitas kerja (Y), dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi (X1) berada dalam kondisi tetap.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Linear Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandarsized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error		
<b>1.</b> <b>(Constant)</b>	10,92	4,021		2,716
<b>X1</b>	0,602	0,087	0,658	6,887

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear bergandanya yaitu :  $Y = 10,920 + 0,602X_1 + 0,153X_2$

dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 10,920 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka Produktivitas kerja (Y) tetap berada pada angka 10,920
- b. Koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada variabel X1 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,602 pada produktivitas kerja (Y), dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) berada dalam kondisi tetap.

c. Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada variabel X2 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,153 pada produktivitas kerja (Y), dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi (X1) berada dalam kondisi tetap.

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai korelasi (R)	Nilai signifikan	Keterangan
X1 terhadap Y	0,732	0,000	Kuat
X2 Terhadap Y	0,457	0,000	Sedang
X1 dan X2 terhadap Y	0,747	0,000	Kuat

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4 uji koefisien korelasi sebelumnya dapat diketahui bahwa, nilai variabel budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial sebesar 0,732 dengan keterangan korelasi kuat, kemudian untuk variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial sebesar 0,457 dengan keterangan korelasi sedang, kemudian untuk variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan memiliki nilai 0,747 dengan keterangan korelasi kuat.

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Sisa
X1 terhadap Y	0,535 (53,5%)	46,5%
X2 Terhadap Y	0,208 (20,8%)	79,2%
X1 dan X2 terhadap Y	0,558 (55,8%)	44,2%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil uji koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa, nilai determinasi untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,535 atau dalam persentase yaitu sebesar 53,5% yang artinya budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap produktivitas kerja (Y) dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti. Kemudian, untuk nilai determinasi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,208 atau dalam persentase yaitu sebesar 20,8% yang artinya kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh sebesar 20,8% terhadap produktivitas kerja (Y) dan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti. Kemudian, secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki nilai determinasi sebesar 0,558 atau dalam persentase yaitu sebesar 55,8% yang artinya budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh sebesar 55,8% secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) dan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak teliti.

Tabel 6  
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Antara Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandarsized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
<b>1.</b> <b>(Constant)</b>	14,648	3,466	4,227	0
<b>X1</b>	0,669	0,08	0,732	8,385

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $8,385 > 2,000$ ). Selain itu, hal ini juga diperkuat dengan adanya nilai p value  $< \text{Sig. } 0,05$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Antara Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandarsized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error		
1. (Constant)	25,483	4,539	5,615	0
X1	0,417	0,104	0,457	4,008

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 7 sebelumnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,008 > 2,000$ ). Selain itu, hal ini juga diperkuat dengan adanya nilai p value  $< \text{Sig. } 0,05$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Budaya Organisasi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	330,781	2	165,391	37,865	0
Residual	262,076	60	4,368		
Total	592,857	62			

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel ( $37,865 > 3,150$ ). Selain itu, hal ini juga diperkuat dengan adanya nilai p value  $< \text{Sig. } 0,05$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, ditemukan persamaan regresi  $Y = 14,649 + 0,669X_1$ . Ini berarti, setiap kenaikan satu unit budaya organisasi (X1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,669 dengan asumsi faktor lain dalam kondisi tetap. Nilai korelasi antar variabel adalah 0,732 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,5% sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $8,385 > 2,000$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $< \text{Sig.}$

0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lili Indrawati dan Etti Ernita pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Pemerintah Daerah. Yang memiliki hasil, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 44,8%

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, ditemukan persamaan regresi  $Y = 25,483 + 0,417X_2$ . Ini berarti, setiap kenaikan satu unit kecerdasan emosional ( $X_2$ ) akan meningkatkan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,417 dengan asumsi faktor lain dalam kondisi tetap. Nilai korelasi antar variabel adalah 0,457 menunjukkan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 20,8% sedangkan 79,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $4,008 > 2,000$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $<$  Sig. 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Handayani Milinia (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Victory Chingluh. Yang hasilnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 7,4%

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, ditemukan persamaan regresi  $Y = 10,920 + 0,602X_1 + 0,153X_2$ . Nilai korelasi antar variabel adalah 0,747 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,8% sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai f hitung  $>$  f tabel ( $37,865 > 3,150$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $<$  Sig. 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zubir Putra dan Ibrahim Iba pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Tunjangan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bieureun. Hasil jurnalnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 37,7%.

## **SIMPULAN**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi  $Y = 14,649 + 0,669X_1$ . Ini berarti, setiap kenaikan satu unit budaya organisasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,669 dengan asumsi faktor lain dalam kondisi tetap. Nilai korelasi antar variabel adalah 0,732 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,5% sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $8,385 > 2,000$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $<$  Sig. 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis

alternatif (H1) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Artinya, semakin baik penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam suatu organisasi khususnya Bakesbangpol Kabupaten Bogor, maka produktivitas para pegawai akan semakin meningkat.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 25,483 + 0,417X_2$  Ini berarti, setiap kenaikan satu unit kecerdasan emosional (X2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,417 dengan asumsi faktor lain dalam kondisi tetap. Nilai korelasi antar variabel adalah 0,457 menunjukkan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 20,8% sedangkan 79,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $4,008 > 2,000$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $< Sig.$  0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengarahkan emosi secara tepat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja para pegawai di Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

Budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi  $Y = 10,920 + 0,602X_1 + 0,153X_2$ . Nilai korelasi antar variabel adalah 0,747 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,8% sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Uji hipotesis, dilakukan dengan uji parsial (uji t). Hasilnya, menunjukkan nilai f hitung  $> f$  tabel ( $37,865 > 3,150$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p. Value  $< Sig.$  0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor. Yang artinya, kombinasi antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang optimal.

## PENGHARGAAN

Peneliti dengan tulus berterima kasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberi arahan berharga sepanjang proses penelitian ini. Dorongan semangat dan saran yang diberikan menjadi landasan penting hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Penghargaan yang sama juga ditujukan kepada seluruh pegawai Bakesbangpol Kabupaten Bogor yang telah berpartisipasi sebagai responden. Kesediaan mereka bekerja sama dan memberikan data yang tepat menjadi salah satu faktor utama keberhasilan penelitian ini, sekaligus memberikan sumbangan nyata bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
2. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
4. Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
5. Soetrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

6. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung.
7. Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT Astra International Daihatsu Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, e-ISSN 2656-3169. Program Studi Manajemen FE UNKRIS, Jakarta.
8. Ensari, P. (2017). How to improve emotional intelligence and social skills among adolescents: The development and test of a new microexpressions training. *Journal of Behavioral and Brain Science*, 7, 211–225.
9. Edi, S. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
10. Edison, T., Anwar, & Komariyah. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
11. Fitra, P., Elfiswandi, & Lusiana. (2024). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. 4(5).
12. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh struktur organisasi, desain kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(5).
14. Haratua, T., & Cahyani, D. W. (2023). Analisis pengembangan sumber daya manusia (studi kasus pada PT Rahardja Ekalancar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3).
15. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
17. Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
18. Indirawati, D., & Rovita, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat. *Swara Manajemen*, 4(3), 642–653.
19. Indrawati, L., & Ernita, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Jurnal Ilmiah*, 2(1).
20. Karlina, D., Wulansari, R., & Hayati, F. A. (2023). Menumbuhkan budaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas pemuda Desa Sindanglaut Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang Banten. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(5), 47–50.
21. Kurnia, P. S., & Bagus, A. M. (2020). *Psikologi Pendidikan Islam*. Sukabumi: Haura Utama.
22. Kosasih, D., & Sumarna. (2017). Tujuan kecerdasan emosional dalam Rahma.
23. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
24. Milinia, P. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT Victory Chingluh. *Jurnal Ilmiah*, 3(1).
25. Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
26. Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 2(1).
27. Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
28. Nurfitriani, & Rukiah. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di era pandemi Covid-19. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.

29. Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningasih, T. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 13(2).
30. Priyatna, M. (2016). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5.
31. Putra, Z., & Iba, Z. (2021). Pengaruh tunjangan kinerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah*, 10(20).
32. Reynilda. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, 8(2), 151–159.
33. Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus (Edisi 2)*. Yogyakarta: CV Absolute Media.
34. Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
35. Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
36. Sudaryo, Y. (2018). *Kecerdasan Emosional: Mengapa Ini Penting dalam Pendidikan dan Kehidupan*. Jakarta: Salemba Humanika.
37. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
38. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
39. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
40. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Produksi Modern (Edisi ke-2)*. Jakarta: Andi.
41. Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
42. Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228.