

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam menjalankan fungsi organisasi dan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan di zaman yang semakin modern ini. Untuk mampu tetap eksis dan bersaing dengan perusahaan lain maka, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan.

Untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut. Karena manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu dan seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan. Tanpa adanya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, maka sumber-sumber yang dimiliki tidak dapat menghasilkan sesuatu. Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam perusahaan maka SDM harus lebih diperhatikan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu perusahaan selalu menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena keberhasilan organisasi dalam mengelola pegawainya akan berpengaruh pada kinerja.

Mangkunegara dalam Tannady (2017:153) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi diperlukan kebijakan untuk menggerakkan SDM agar dapat bekerja secara efektif dan produktif sesuai rencana yang telah ditetapkan dan harus mampu mengkoordinasi pegawainya secara bijak. Karena jika organisasi tidak memiliki kemampuan untuk mengkoordinasi pegawai dan tidak dapat menempatkan SDM yang memiliki kemampuan sesuai bidang dari potensi pegawai, tentu kinerja pegawai akan menjadi tidak maksimal. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus jeli dalam melihat potensi dan kemampuan setiap pegawainya.

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2015:152) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai beberapa hal, antara lain yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, efisien, kualitas pekerjaan pegawai, pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketepatan waktu, produktivitas (memiliki keterampilan), keselamatan pegawai lebih diutamakan. Namun kenyataannya, kinerja pegawai di BBSDLP masih belum optimal.

Dari tabel 1 (halaman selanjutnya) menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai dari tahun 2018-2019 mendapat kategori skala penilaian A yaitu sangat baik dengan rata-rata persentase tahun 2018 meningkat sebesar 95,89% dan kemudian di tahun 2019 meningkat lagi menjadi sebesar 96,17%, akan tetapi meskipun pencapaian kinerja pegawai ASN sangat baik tetapi BBSDLP

menargetkan bahwa kinerja pegawai harus dapat mencapai skala penilaian maksimal yaitu sebesar 98%. Jadi pencapaian kinerja saat ini belum optimal karena masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi Balai Besar tersebut.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Capaian Kinerja ASN Tahun 2018 - 2019**

| No.                              | Bulan     | Jumlah Karyawan | Presentase Capaian Kinerja 2018 | Presentase Capaian Kinerja 2019 |
|----------------------------------|-----------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1                                | Januari   | 63              | 97.78%                          | 96.90%                          |
| 2                                | Februari  | 63              | 95.34%                          | 95.80%                          |
| 3                                | Maret     | 63              | 95.60%                          | 95.14%                          |
| 4                                | April     | 63              | 93.80%                          | 96.30%                          |
| 5                                | Mei       | 63              | 95.67%                          | 95.30%                          |
| 6                                | Juni      | 63              | 94.00%                          | 97.12%                          |
| 7                                | Juli      | 63              | 95.80%                          | 96.58%                          |
| 8                                | Agustus   | 63              | 95.30%                          | 95.50%                          |
| 9                                | September | 63              | 96.58%                          | 96.75%                          |
| 10                               | Oktober   | 63              | 96.20%                          | 95.04%                          |
| 11                               | Nopember  | 63              | 97.75%                          | 96.25%                          |
| 12                               | Desember  | 63              | 96.86%                          | 97.33%                          |
| Total Nilai Hasil Kerja pertahun |           |                 | 95,89                           | 96,17%                          |
| Keterangan                       |           |                 | -                               | Naik                            |

*Sumber : Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian*

Hasil wawancara dengan 25 pegawai di instansi BBSDLP, diketahui bahwa indikator menurunnya kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 (halaman selanjutnya), menyatakan bahwa indikator rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari sebanyak 16% dari 25 pegawai efektivitas kerja menurun, sebanyak 12% pegawai tidak efisien dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 12% kualitas kerja pegawai tidak sesuai dengan standar kerja instansi, sebanyak 20% bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 16% pegawai tidak menguasai keterampilan dan keahlian

yang menunjang pekerjaannya, dan sebanyak 24% yang mengatakan bahwa atasan kurang memperhatikan keselamatan pegawai.

**Tabel 2**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai**

| No.   | Urain Pertanyaan                                                                              | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1     | Efektivitas kerja pegawai menurun. (efektif)                                                  | 4         | 16%        |
| 2     | Pegawai tidak efisien dalam mengerjakan pekerjaan                                             | 3         | 12%        |
| 3     | Kualitas kerja pegawai tidak sesuai dengan standar kerja instansi.                            | 3         | 12%        |
| 4     | Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan (ketepatan waktu)         | 5         | 20%        |
| 5     | Pegawai tidak menguasai keterampilan dan keahlian yang menunjang pekerjaannya (produktivitas) | 4         | 16%        |
| 6     | Atasan kurang memperhatikan keselamatan pegawai                                               | 6         | 24%        |
| Total |                                                                                               | 25        | 100%       |

(sumber: Data Primer dari Hasil Survei Tahun 2021)

Menurut Iman Kurniawan Safarwan selaku kepala sub kepegawaian dan rumah tangga bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengelola pegawai dalam arti instansi Balai Besar harus memberikan pelatihan kepada setiap pegawai baik itu pegawai baru atau pun pegawai lama agar dapat tetap meningkatkan pengetahuan, kemampuan atau keahlian dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan pelaksanaan pelatihan diharapkan pegawai dapat memiliki skill yang baik dan dapat mengembangkan skill tersebut dalam menangani pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan

kualitas sumberdaya manusia diperusahaan tersebut. Menurunnya kinerja pegawai dapat juga terjadi dari dalam diri pegawai yaitu kecerdasan emosional dan perilaku inovatif pegawai tersebut. Menurut Weisinger dalam Anwar (2011:91) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) adalah penggunaan emosi secara cerdas, dengan maksud membuat emosi tersebut bermanfaat dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran dengan sedemikian rupa sehingga hasil kinerja meningkat”.

Kecerdasan emosional juga merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, teamwork atau team kerja dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, serta kreativitas dan inovasi. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional secara lebih baik, akan dapat meminimalisasi hambatan yang akan dihadapi oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena jika pegawai dapat menggunakan kecerdasan emosional secara baik maka akan membuka pemikiran pegawai terhadap keberhasilan apa yang ingin diraih dan prestasi apa yang ingin dicapainya di instansi Balai Besar tersebut, sehingga dengan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan membuat dirinya lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai hal-hal apa yang ingin dicapainya makin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka semakin besar pula tingkat keberhasilan yang diraihnya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Oleh sebab itu pegawai tidak boleh hanya berfokus terhadap kecerdasan intelektual yang

dimilikinya tetapi juga harus dapat mengembangkan kecerdasan emosionalnya secara baik sehingga kinerjanya dapat meningkat dengan baik pula.

Menurut Goleman dalam Taufiq Oleman (2017:36) seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi apabila pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola atau mengatur emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai di BBSDLP diketahui bahwa kecerdasan emosional masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Indikator Kecerdasan Emosional**

| No.   | Indikator Rendahnya Kecerdasan Emosional pegawai                             | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1     | Kesadaran pegawai dalam mengerjakan tanggungjawab pekerjaan masih rendah     | 3         | 12%        |
| 2     | Pegawai tidak dapat menahan sikap egois saat bekerja sama dengan rekan kerja | 5         | 20%        |
| 3     | Pegawai tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain        | 7         | 28%        |
| 4     | Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja       | 4         | 16%        |
| 5     | Pegawai kurang mengapresiasi diri terhadap kerjasama dengan rekan kerjanya.  | 6         | 24%        |
| Total |                                                                              | 25        | 100%       |

(sumber: Data Primer dari Hasil Survei Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 3, hasil *survey* dapat dinyatakan bahwa sebanyak 12% dari 25 pegawai yang mengatakan bahwa kesadaran pegawai dalam mengerjakan tanggungjawab pekerjaan masih rendah, sebanyak 20% yang mengatakan bahwa pegawai tidak dapat menahan sikap egois saat bekerja sama dengan rekan kerja, sebanyak 28% yang mengatakan bahwa pegawai tidak bisa

membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, sebanyak 16% yang menyatakan bahwa pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, dan sebanyak 24% yang mengatakan bahwa pegawai kurang mengapresiasi diri terhadap kerjasama dengan rekan kerjanya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku inovatif. Karena perilaku inovatif lebih diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan suatu hal baru yang memberikan manfaat untuk organisasi. Perilaku inovatif dapat berkaitan dengan kreativitas, namun perilaku inovatif ini lebih kompleks jika dibandingkan dengan kreativitas karena perilaku inovatif sampai pada tahap mengaplikasikan ide-ide yang telah diciptakan. Pada umumnya perilaku inovatif tidak berlaku hanya kepada pegawainya saja, juga harus dapat dikembangkan di organisasi tersebut karena organisasi dengan suasana kerja inovatif akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif. Jika organisasi ingin pegawainya meningkatkan kinerjanya maka organisasi juga harus dapat mengembangkan perilaku inovatif setiap pegawainya dengan cara memberi pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi pegawai karena semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula daya inovasi yang dimiliki dan sebaliknya, jika organisasi tidak memberikan pelatihan kepada pegawai maka kemampuannya akan menurun sehingga menyebabkan kemampuan dalam inovasi atau menciptakan ide baru juga akan menurun. Menurut Kanter dalam Dewi et al (2017:15-16)

seorang pegawai yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi dapat dilihat dari: pegawai dapat menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realition*). Namun, setelah peneliti melakukan *pra survey* di BBSDLP bahwa perilaku inovatif masih rendah hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Pra Survey Indikator Mengenai Perilaku Inovatif**

| No. | Indikator Rendahnya Perilaku Inovatif Pegawai                                                                      | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1   | Pegawai jarang memunculkan ide baru untuk output atau produk yang akan diluncurkan                                 | 6         | 24%        |
| 2   | Dalam diskusi atau rapat pegawai tidak memberikan saran atau masukan yang dimilikinya kepada rekan kerja yang lain | 8         | 32%        |
| 3   | Peneliti yang sudah banyak penelitiannya cenderung tidak menerima ide atau masukan dari rekan peneliti yang lain   | 7         | 28%        |
| 4   | Ide atau gagasan dapat diterapkan apabila peneliti tersebut sudah banyak melakukan penelitian.                     | 4         | 16%        |
|     | Total                                                                                                              | 25        | 100%       |

(sumber: Data Primer dari Hasil Survei Tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *survey* tersebut sebanyak 24% mengatakan bahwa pegawai jarang memunculkan ide baru untuk output atau produk yang akan diluncurkan, sebanyak 32% yang mengatakan dalam diskusi atau rapat pegawai tidak memberikan saran atau masukan yang dimilikinya kepada rekan kerja yang lain, sebanyak 28% yang mengatakan bahwa peneliti yang sudah banyak penelitiannya cenderung tidak menerima ide atau masukan dari rekan peneliti yang lain, dan sebanyak 16% mengatakan bahwa ide atau gagasan dapat diterapkan apabila peneliti tersebut sudah banhyak melakukan penelitian.



Menurut Widhya Adhy selaku Kasi Pendayagunaan Hasil Penelitian bahwa untuk meningkatkan perilaku inovatif itu dapat dilakukan dengan memberi dukungan manajerial terhadap pengembangan perilaku inovatif tersebut dimana ketika manajemen mendukung pegawai melakukan berbagai inovasi maka tidak menutup kemungkinan pegawai akan berlomba-lomba untuk melakukan inovasi, tetapi ketika manajemen melarang atau menutup pegawai untuk melakukan berbagai inovasi dalam perusahaan tersebut, maka pegawai tidak akan ada yang berani melakukan inovasi tersebut, karena mereka takut dengan sanksi dan hukuman yang akan diterimanya. Oleh sebab itu atasan harus memberikan dukungan penuh terhadap pegawainya dalam mengembangkan perilaku inovatif tersebut.

Organisasi yang mampu mengembangkan perilaku inovatif pegawainya akan selalu tumbuh dan berkembang karena kinerja organisasi akan selalu dapat memenangkan persaingan manakala didalam perusahaan tersebut selalu ada inovasi yang dilakukan oleh para pegawainya. inovasi yang tinggi akan selalu meningkatkan daya saing organisasi. Sebaliknya, jika perilaku inovatif setiap pegawai menurun maka akan dapat berdampak pula pada menurunnya daya saing organisasi tersebut. Maka dari itu antara perusahaan dan pegawainya harus mampu saling menyeimbangkan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya baik pegawai maupun organisasi tersebut.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian atau perilaku setiap pegawai sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya. Agar dapat bekerja dengan baik, diperlukan

kecerdasan emosional dan perilaku inovatif untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain serta dapat memberikan inovasi atau idenya saat bekerja.

Peneliti mengambil objek penelitiannya di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian atau dapat di singkat dengan BBSDLP merupakan unit kerja lingkup Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, yang dibentuk berdasar Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor 37/Permentan/OT.140/3/2013, tanggal 11 Maret 2013. Masalah-masalah yang ditemui selama meneliti di BBSDLP adalah menurunnya kinerja pegawai karena pegawai selalu terlambat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dan Ketidakhadiran pegawai juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena jika karyawan tidak hadir maka pekerjaan yang di tugaskan kepadanya akan terbengkalai dan juga dapat mengurangi jam kerjanya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai tersebut, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan secara efektif dan efesien. Hal ini bisa terjadi karena atasan kurang memantau kinerja setiap pegawainya. Jika kinerja pegawai menurun maka akan berdampak pula pada citra organisasi.

Menurut Iman Kurnia Safarwan selaku kepala sub bagian kepegawaian dan rumah tangga, salah satu permasalahan yang ada di BBSDLP Bogor yaitu pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawainya. Dimana pegawai kurang mengapresiasi dirinya dibidang pekerjaan yang telah di embannya dan kurangnya pegawai menerapkan emosinya pada saat bekerja sehingga

membuat pekerjaan pegawai sering terlambat penyelesaiannya. Hal ini akan mempengaruhi faktor dari kinerja pegawainya. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja baik tugas dalam individu maupun kelompok.

Untuk menghadapi permasalahan kinerja, manajemen organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Jika faktor penyebabnya sudah diketahui maka dapat memudahkan perusahaan untuk mengambil strategi yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut. Salah satu cara untuk mengatasi masalah kinerja tersebut adalah atasan harus memberi motivasi dan berkomunikasi dengan karyawannya. Meskipun terlihat sepele tetapi dengan berinteraksi dengan bawahan akan membuat mereka merasa dihargai dan selalu merasa di butuhkan didalam perusahaan tersebut. Sehingga para pegawai akan semangat dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas Identifikasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan. Perusahaan digerakkan oleh sekelompok orang atau pegawai yang berperan aktif sebagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, sementara di sisi lain para pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan,

kemampuan, dan pengalaman yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut, menyebabkan tiap karyawan juga mempunyai perbedaan kinerja (performance) antara satu individu dengan individu lainnya. Maka dalam penyusunan skripsi ini peneliti tertarik untuk meneliti : ” **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di latar belakang, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai kurang menerapkan kecerdasan emosionalnya saat bekerja misalnya pegawai tidak dapat mengendalikan emosi atau rasa egoisnya saat berdiskusi dengan rekan kerja.
2. Kurangnya perilaku inovatif
3. Kinerja pegawai belum optimal
4. Kehadiran pegawai menurun
5. Kepuasan kerja belum optimal
6. Kurangnya motivasi dan kepedulian pemimpin terhadap pegawai.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan, agar permasalahan tidak melebar, maka penulis akan membatasi masalah yang akan dibahas dan tetap berfokus pada persoalan yang akan diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini berdasarkan responden dan variabel penelitian adalah :

1. Berdasarkan responden yaitu : peneliti menjadikan sampel pegawai ASN sebanyak 63 responden di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian Bogor (BBSDLP) Bogor, dengan menggunakan metode *sampling jenuh*.
2. Berdasarkan variabel penelitian, yaitu :
  - a. Kecerdasan emosional. Indikator yang digunakan menurut Goleman dalam Taufiq olemann (2017:36), yaitu: Kesadaran Diri (*Self-Awareness*), Pengaturan Diri (*Self-Regulation*), motivasi, empati, kecakapan sosial.
  - b. Perilaku inovatif. Indikator yang digunakan menurut Kanter dalam Dewi et all. (2017:15-16), yaitu: Menghasilkan Ide (*Idea Generation*), Mempromosikan Ide (*Idea Promotion*), Realisasi Ide (*Idea Realization*).
  - c. Kinerja karyawan. Indikator yang digunakan menurut Moeheriono dalam Abdullah (2015: 152), yaitu: Efektif, Efesien, Kualitas, Ketetapan waktu, Produktivitas, Keselamatan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ASN di BBSDLP Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai ASN di BBSDLP Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai ASN di BBSDLP Bogor?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ASN di BBSLDP Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai ASN di BBSDLP Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai ASN di BBSDLP Bogor.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1) Bagi Penulis**

- a) Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b) Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai.

#### **2) Bagi Instansi**

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi BBSDLP dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

### 3) Bagi Institusi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

### 4) Bagi Orang Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya atau pembaca yang ingin mempelajari masalah-masalah sumber daya manusia, khususnya dalam hal kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, indentifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, analisis deskriptif, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, kolerasi berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi manajemen BBSDLP Bogor maupun untuk penelitian selanjutnya.