

Analisis Kinerja Terkait Faktor Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional (Studi Kasus Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya)

Alini Fathiah^{1*}, Raihan Iskandar², Luthfi Luthfi³

¹ Kasubbid. Penggajian dan Pensiun BPKSDM Kab. Pidie Jaya
*email: alinifathiah.81@gmail.com

² Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: raihaniskandar@uniki.ac.id

³ Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: tgk.luthfiarongan@gmail.com

Article history

Received:
April 20, 2025
Accepted:
April 21, 2025
Published:
April 23, 2025

Page:
67 – 76

Keywords:
performance
allowances,
organizational culture,
emotional intelligence,
employee performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: *Employee performance analysis is the objective of the study. This study is based on performance allowance factors, organizational culture, and emotional intelligence. The research method that will be used is the associative type and quantitative approach. The sample in this study were all employees at the BKPSDM Pidie Jaya Regency, totaling 62 people. The results of the study showed: 1) There is a direct and indirect influence of performance allowances on employee performance of 45.28%, the influence of organizational culture of 35.25%, and the influence of emotional intelligence of 41.39%. 2) Simultaneously, performance allowances, organizational culture and emotional intelligence affect the performance of BKPSDM Pidie Jaya Regency employees with a contribution of 54.1%.*

ABSTRAK: Analisis kinerja pegawai menjadi tujuan penelitian. Kajian didasarkan faktor tunjangan kinerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional. Metode penelitian yang akan digunakan dengan jenis asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian diketahui: 1) Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 45,28%, pengaruh budaya organisasi sebesar 35,25%, dan pengaruh kecerdasan emosional sebesar 41,39%. 2) Secara simultan tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya dengan kontribusi sebesar 54,1%.

1. Pendahuluan

Isu penting terkait tunjangan kinerja apakah sudah diterapkan berbasis pada nilai-nilai keadilan. Artinya, apakah tunjangan kinerja telah dipraktikkan secara adil berdasarkan pada kinerja pegawai dengan berdasarkan pada metode tertentu yang dianggap dapat mendorong produktivitas atau kinerja karyawan. Tujuan diterapkan tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan tersebut. Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan Kerjasama.

Menurut Toto Tasmara (2003) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya.

Dalam sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan: “Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (QS. Al-Kahfi/18:7). Maka Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki tang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas semua bidang.

Di lingkungan ASN/PNS, tunjangan kinerja diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja para karyawan sehingga organisasi publik tersebut dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik (Tjahjono, 2015). Tunjangan kinerja seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik, tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja masih dijumpai dalam penyelenggaraan kerja di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya seperti dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin dalam pelayanan sering terlambat, kurangnya rasa tanggungjawab pada pekerjaan disebabkan belum tumbuh rasa memiliki di antara para pegawai bahkan masih sering tergantung kepada yang lain, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan, misalnya banyak berkas yang hilang dikarenakan tidak adanya kepastian pegawai tentang pelaksanaannya, dari segi kualitas layanan yang diberikan dianggap masih rendah dan terkesan tidak dikerjakan secara profesional karena kurangnya kepastian persyaratan dan waktu penyelesaian, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kehadiran pegawai yang masih rendah, pegawai kerap kali datang, istirahat dan pulang tidak sesuai aturan.

Juga kinerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kecerdasan emosional, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang, sehingga diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Martin (2000) menyatakan, salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Hal ini juga di dukung dari penelitian Boyatzis dan Ron (2001) menunjukkan, bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike (1920), dengan membagi tiga bidang kecerdasan, yaitu kecerdasan abstrak (kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit (kemampuan memahami dan memanipulasi objek) dan kecerdasan sosial (kemampuan berhubungan dengan orang lain).

Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta

mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah organisasi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Maka penelitian ini mengkaji kinerja didasarkan faktor tunjangan kinerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya Aceh.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian dengan jenis asosiatif yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Data diperoleh melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi konsep	Dimensi
Tunjangan Kinerja	Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Permen PAN- RB Nomor 20 Tahun 2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asas Keadilan 2. Asas kelayakan
Budaya Organisasi	Budaya organisasi (Organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi yang lain (Robbins, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran Diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi Tim
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan Sosial
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi (Hasibuan, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of work 2. Pomptnees 3. Initiative 4. Capability 5. Communication

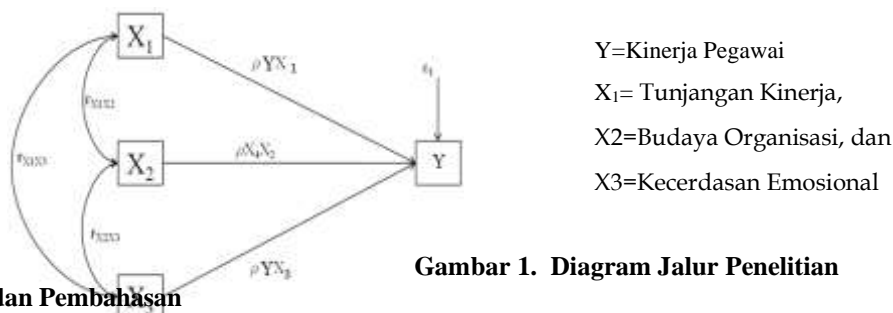
Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yakni 63 pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

Teknik Analisis Data

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dan Nirwana (2014). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisiensi jalur.

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikatnya tidak hanya secara langsung, tetapi

juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993, dalam Marwan et al., 2023). Adapun model analisis penelitian ini mengikuti model jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh akurasi dan keandalan instrument penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji validitas isi instrument setiap variable.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Tunjangan Kinerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih semangat bekerja.	0,747	0,300	0,000	Valid
2	Tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri dalam bekerja	0,733	0,300	0,000	Valid
3	Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja	0,610	0,300	0,000	Valid
4	Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatan pegawai	0,746	0,300	0,000	Valid
5	Bentuk tunjangan yang diberikan oleh instansi berupa barang	0,637	0,300	0,000	Valid
6	Dinas atau instansi telah memberikan berbagai macam tunjangan kepada pegawai	0,743	0,300	0,000	Valid
7	Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja	0,567	0,300	0,000	Valid
8	Tunjangan kesehatan yang diberikan sudah tepat sasaran	0,671	0,300	0,000	Valid
9	Tunjangan hari raya diberikan tepat waktu	0,719	0,300	0,000	Valid
10	Tunjangan hari raya sesuai dengan posisi anda bekerja	0,753	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel tunjangan kinerja, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Budaya Organisasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Selalu berbicara tentang pekerjaan dan organisasi dengan serius	0,526	0,300	0,000	Valid
2	Selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	0,662	0,300	0,000	Valid
3	Saling menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain	0,726	0,300	0,000	Valid
4	Dalam organisasi saling merasa curiga dan menyimpan rahasia	0,621	0,300	0,000	Valid
5	Lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,544	0,300	0,000	Valid
6	Selalu menciptakan ide-ide inovatif dalam pekerjaan	0,501	0,300	0,000	Valid
7	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0,578	0,300	0,000	Valid
8	Dalam organisasi ini orang mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja	0,497	0,300	0,000	Valid
9	Dalam organisasi ini pencapaian hasil lebih penting daripada proses	0,466	0,300	0,000	Valid
10	Dalam organisasi setiap orang mengetahui apa tujuan dan	0,520	0,300	0,000	Valid

	pentingnya pekerjaan				
--	----------------------	--	--	--	--

Tampak semua butir pernyataan dinyatakan valid karena diatas nilai 0,300, serta melalui uji signifikansinya dinyatakan signifikans karena nilai sig = 0,000. Sehingga semua butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dapat digunakan.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Kecerdasan Emosional

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Tidak pernah membuat kesalahan yang sama kedua kalinya dalam melaksanakan tugas	0,631	0,300	0,000	Valid
2	Merasa senang dengan hasil kerja yang sesuai dengan rencana saya	0,662	0,300	0,000	Valid
3	Walaupun dalam keadaan jengkel, saya tetap dapat mengerjakan tugas dengan baik	0,534	0,300	0,000	Valid
4	Pada saat sedang bertugas, saya tidak akan melayani teman yang mencoba memulai perselisihan	0,386	0,300	0,000	Valid
5	Merasa senang karena teman-teman selalu melibatkan saya dalam pembicaraan mereka	0,525	0,300	0,000	Valid
6	Pikiran saya tidak mudah teralihkan dengan adanya orang disekeliling saya	0,628	0,300	0,000	Valid
7	Tidak tergesa-gesa untuk memutuskan sesuatu hal karena dorongan emosi semata	0,762	0,300	0,000	Valid
8	Bila menghadapi hambatan dalam mencapai suatu tujuan, saya cepat menjadi putus asa	0,710	0,300	0,000	Valid
9	Saya akan berkata kasar pada teman yang telah melakukan kesalahan pada saya	0,658	0,300	0,000	Valid
10	Merasa kurang berani untuk menghadapi hambatan sehingga tidak dapat mencapai tujuan.	0,483	0,300	0,000	Valid

Hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel kecerdasan emosional dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Pegawai

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai telah bekerja dengan sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai target yang di tentukan	0,686	0,300	0,000	Valid
2	Sikap dan prilaku pegawai yang baik dan ramah terhadap sesama dalam organisasi dapat memotivasi kinerja menjadi lebih baik.	0,653	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,676	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	0,738	0,300	0,000	Valid
5	Para pegawai siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	0,806	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai yang ada berpengalaman dibidang pekerjaannya masing – masing.	0,758	0,300	0,000	Valid
7	Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.	0,727	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai telah bekerja dengan sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai target yang di tentukan.	0,754	0,300	0,000	Valid
9	Dengan memperhatikan hubungan kerja sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.	0,814	0,300	0,000	Valid
10	Pegawai memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja.	0,712	0,300	0,000	Valid

Hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Jadi dari hasil diatas, semua dianggap valid. Kemudian hasil uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,65$, dan hasilnya realible sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,880	10	Reliable
Budaya Organisasi	0,754	10	Reliable
Kecerdasan Emosional	0,805	10	Reliable
Kinerja Pegawai	0,817	10	Reliable

(2). Analisis Deskriptif Data Penelitian

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 62 orang pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 7 sehingga dapat dihitung skor pencapaian dari setiap variabel.

Tabel 7. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Independen

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban Setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(S)	(SS)	(SSS)
Tunjangan Kinerja	-	22	105	307	192
Jumlah Skor Penelitian = 2504					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 62 responden = 3100					
Persentase Pencapaian Tunjangan Kinerja = 80,77 Persen					
Budaya Organisasi	-	21	119	313	179
Jumlah Skor Penelitian = 2528					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 62 responden = 3100					
Persentase Pencapaian Budaya Organisasi = 81,54 Persen					
Kecerdasan Emosional	-	60	269	199	107
Jumlah Skor Penelitian = 2540					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 62 responden = 3100					
Persentase Pencapaian Kecerdasan Emosional = 81,93 Persen					
Kinerja Pegawai	-	19	157	287	173
Jumlah Skor Penelitian = 2544					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 62 responden = 3100					
Persentase Pencapaian Kinerja Pegawai = 82,06 Persen					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel tunjangan kinerja menurut persepsi pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,77 Persen hal ini masuk kategori baik.
- Variabel budaya organisasi menurut persepsi pegawai sudah dikelola dengan baik, mencapai 81,54 Persen, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel kecerdasan emosional menurut pegawai diketahui pencapaiannya sebesar 81,29 Persen, hal ini dianggap baik.
- Variabel kinerja pegawai menurut persepsi pegawai, pencapaiannya 82,06 Persen, hal ini dianggap baik.

(3). Hasil Analisis Jalur

(a). Uji Model Struktural

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel diklat, komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
jalur	Regression	59.032	3	19.677	7.825	.000 ^a
	Residual	1384.146	58	23.865		
	Total	1443.177	61			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 7,825 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 62 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Juga terbukti antar variabel eksogen memiliki kausalitas yang dikategorikan cukup kuat sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

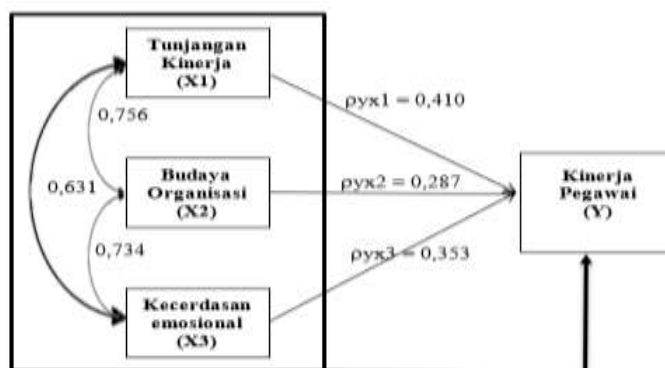
Tabel 9. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Tunjangan Kinerja	Budaya Organisasi	Kecerdasan Emosional
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	.756**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.756**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.631**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

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

(b). Analisis Pengaruh Dalam Model Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Hasil Model Jalur Penelitian

- **Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,410$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,410)^2 \times 100\% = 16,8\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung Tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebesar $(0,410)(0,756)(0,287) \times 100\% = 14,53\%$. Melalui kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, sebesar $(0,410)(0,631)(0,353) \times 100\% = 13,94\%$. Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total tunjangan kinerja sebesar 45,28%.

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,287$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,287)^2 \times 100\% = 8,23\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui tunjangan kinerja sebesar $(0,287)(0,734)(0,410) \times 100\% = 14,31\%$. Dan melalui kecerdasan emosional sebesar $(0,287)(0,631)(0,353) \times 100\% = 12,71\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni : $8,23 + 14,31 + 12,71$ sebesar 35,25%.

- **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,353$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,353)^2 \times 100\% = 12,46\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, melalui tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $= (0,353)(0,734)(0,410) \times 100\% = 14,97\%$. Dan melalui budaya organisasi sebesar $(0,353)(0,756)(0,287) \times 100\% = 13,96\%$. Pengaruh total kecerdasan emosional sebesar 41,39%.

- **Analisis Pengaruh Secara Simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah: $Y = 0,304 X_1 + 0,402 X_2 + 0,476 X_3$. Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan determinasi yang diperoleh berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
jalur	.702 ^a	.541	.109	4.885

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 menjelaskan bahwa kontribusi faktor tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya sebesar 54,1 Persen. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 45,9 Persen. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya kerja dan lain-lain.

b. Pembahasan

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 45,28%. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, atribut individu dan lingkungan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian reward atau hadiah kepada pegawai. Dalam hal ini yaitu tunjangan kinerja adalah setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau pegawai misalnya pemakaian kendaraan organisasi, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat pegawai agar tetap bekerja pada organisasi.

Tunjangan kinerja hanya satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tunjangan kinerja berpengaruh karena tugas yang mereka kerjakan diberi apresiasi atau hadiah untuk lebih memberikan semangat dalam menjalankan tugas. Namun, para pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan apa yang mereka kerjakan, setelah diberikan tunjangan kinerja bukan berarti mereka berleha-leha dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka, mereka harus memberikan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2012) Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8%, sedangkan 90,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Terbukti pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,25%. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Luthans dalam Asri Laksmi (2017) menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dan terbukti pengaruh kecerdasan emosional signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 41,39%. Dalam dunia kerja, kecerdasan emosional punya keterkaitan yang cukup erat dengan kinerja pegawai. Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka pegawai mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sari et al. (2020) kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerja. Dugaan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Girsang & Syahril (2021), Mukaroh & Nani (2021), dan Putra et al. (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel tunjangan kinerja dan budaya organisasi sebesar 0,756 Hubungan kausal antar variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional sebesar 0,734. Serta hubungan kausal antar variabel kecerdasan emosional dan tunjangan kinerja sebesar 0,631.
- b) Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 45,28%. Pengaruh budaya organisasi sebesar 35,25% dan pengaruh kecerdasan emosional sebesar 41,39%.
- c) Secara simultan tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,1%.

Daftar Pustaka

- Asri Laksmi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Boyatzis, R., Goleman, D & Rhee, K. 2000. Clustering Competence In Emotional Intelligence Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass
- Eka Nisatul Mukaroh & Dhiona Ayu Nani. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Fadel. Muhammad. (2009), *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 3, No 2. Hal: 2774-3004.
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence* (Terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot T.E.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hariyoga, Septian dan Suprianto, Edy. (2011). Pengaruh kecerdasan emosional, perilaku belajar, dan budaya terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi. *Symposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011*: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. www.sna 14aceh.com.
- Martin, A. D. (2000). *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Putra et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Manajemen*
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Sari, L. A., Onsardi, O., dan Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88
- Sarmina, Ucok (2009). Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta – Jakarta : Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- Thorndike E. 1920. A Constant Error in Psychological Ratings. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 4 No. 1, 25-29
- Tjahjono, H. K. (2014). The fairness of organization's performance appraisal, social capital and the impact toward affective commitment. *International Journal of Administrative Sciences and Organization*, 21(3), 173–179.
- Toto Tasmara (2004). *Membudayakan Etos kerja Islami*, Gema Insani.
- Trihandini, R. F. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro