

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KABUPATEN PIDIE JAYA

Fakriyadi^{1*)} dan Zainuddin Iba²⁾

¹ Pegawai Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

² Staf Pengajar FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh

*) email: fakriyadi_pijay@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted on 57 BNN employees of Pidie Jaya Regency, to find out 1). The influence of performance allowances on employee performance, 2). The influence of organizational culture on employee performance, 3). The influence of employee emotional intelligence on employee performance and 4). The influence of performance allowances, organizational culture, and emotional intelligence of employees on the performance of BNN employees in Pidie Jaya Regency. The research is a survey with quantitative associative methods. And the analysis tool uses the path model. The results showed 1). there is a positive influence of the performance allowance factor on employee performance at the BNN office in Pidie Jaya Regency, which is 38.10%. 2). The influence of organizational culture factors on the significant performance, both directly and indirectly, is 9.71%. 3). Also the emotional intelligence factor of employees has a significant effect on employee performance at the BNN office in Pidie Jaya Regency, which is calculated from this study which is quite significant, namely 17.65%. 4). The results of the study revealed that the variables of performance allowances, organizational culture and emotional intelligence of employees had a significant effect on employee performance at the BNN office in Pidie Jaya Regency. The contribution of these three factors is 75.5%. While the rest due to the role of variables that are not examined by 24.5%. These factors, including leadership, compensation, communication, training and others.

Keywords: *performance allowance, organizational culture, employee emotional intelligence, employee performance*

1. Pendahuluan

Dalam manajemen, ditegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau institusi, sangat dipengaruhi oleh kinerja individu ataupun secara tim kerja pegawai. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Baik dari aspek individu pegawai ataupun aspek diluar diri pegawai, seperti tunjangan, budaya dalam organisasi, dan juga kecerdasan emosional para pegawai, dalam menjalankan kewajiban dan kebijakan dalam melakukan kegiatan kerja.

Tunjangan kinerja merupakan tambahan pendapatan bagi pegawai berbasis pada kinerja pegawai. Tujuan diterapkan tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan tersebut. Di lingkungan PNS (Pegawai Negeri Sipil), tunjangan kinerja diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja para karyawan sehingga organisasi publik tersebut dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik (Tjahjono, 2015).

Isu penting terkait tunjangan kinerja apakah sudah diterapkan berbasis pada nilai-nilai keadilan. Artinya, apakah tunjangan kinerja telah dipraktikkan secara adil mendasarkan pada kinerja pegawai dengan mendasarkan pada metode tertentu

yang dianggap dapat mendorong produktivitas atau kinerja karyawan.

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 pada Badan Narkotika Nasional (BNN) 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 produk 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.

Adanya 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.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja

Peraturan Kepala BPS nomor 76 tahun 2012, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan menggunakan prinsip-prinsip: a. Efisiensi/ optimalisasi pagu anggaran belanja K/L, b. *Equal pay for equal work* yaitu pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kerja.

Menurut Nayla (2014: 57-61) tunjangan terbagi kedalam kelompok: 1) Tunjangan keluarga bagi pegawai yang menikah, 2) Tunjangan untuk pangan, 3) Tunjangan jabatan, 4) Tunjangan lembur, 5) Tunjangan keahlian dan profesi, dan 6) Tunjangan lain-lain.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang strategi sistem dan kebijaksanaan penilaian tunjangan kinerja pegawai negeri sipil SKP wajib di buat oleh seorang ASN di awal tahun.

Penelitian Gustika (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian remunerasi terhadap kinerja Polri di Polres Pasaman. Penelitian yang sama dilakukan Suncoko (2010) menyimpulkan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan sebuah istilah yang relatif mulai sering didiskusikan oleh para manager saat ini. Kusdi dalam Bukhori (2014), menjelaskan bahwa pendekatan budaya dalam teori organisasi di munculkan ketika kompleksitas perubahan lingkungan dan tingkat persaingan yang dihadapi organisasi dewasa ini sangat tinggi, dimana terdapat aspek-aspek tertentu yang belum menjelaskan dengan teori-teori yang ada.

Budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, yang segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termaksud pengakumulasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu (Supartono, 2014; Tampubolon, 2012).

Termasuk dalam dimensi budaya organisasi menurut Edison (2016) adalah 1). Kesadaran diri; untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, mengembangkan diri, menaati aturan, serta layanan tinggi. 2). Keagresifan pegawai untuk menetapkan tujuan yang realistis. 3). Kepribadian; pegawai untuk bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan atau orang lain. 4). Performa, yakni pegawai memiliki nilai kretifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisiensi dalam bekerja. Serta 5). Orientasi tim, dimana pegawai selalu melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

Jamaluddin (2017) menyatakan, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan kemampuan terbaik pegawai dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Penelitian dari Fisla dan Tuti (2007) serta Nel Arianty (2014) yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

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 emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya” (Mayer dan Salovey, 1997).

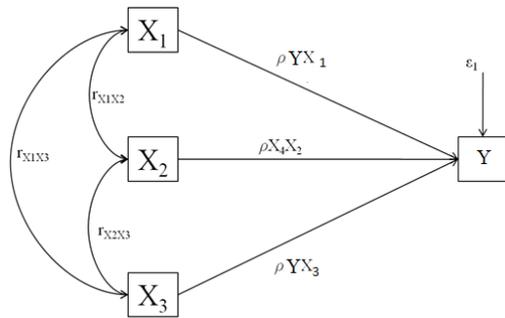
Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan hal yang harus diperhatikan dengan serius oleh atasan, karena apabila Pegawai sudah memiliki emosional yang baik atau dengan kata lain Pegawai tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing, maka tidak diragukan lagi mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan output yang memuaskan pihak organisasi. Tapi ketika Pegawai telah berusaha secara maksimal dan mendapat hasil yang baik maka organisasi hendaknya tidak diam begitu saja, karena mereka butuh untuk dihargai jerih payahnya, hendaknya organisasi menghargainya dengan memberikan dampak balik yang dapat membuat Pegawai makin semangat bekerja.

Dengan kata 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.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa

hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi Pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja setiap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X1 = Tunjangan kinerja
- X2 = Budaya organisasi
- X3 = Kecerdasan emosional
- ϵ = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Penelitian dengan pendekatan analisis verifikatif secara kuantitatif berdasarkan uji asumsi dan pengujian hipotesis penelitian.

Penelitian kuantitatif yaitu melukiskan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang akan diolah menjadi data, kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan (Mirja, dkk; 2020).

Pengumpulan data dilakukan secara primer dengan instrumen angket penelitian yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian.

Metode Analisa Data

Metode analisis dilakukan secara statistik inferensial dengan model struktural dengan pendekatan analisis jalur.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan, dkk; 2019).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel eksogen yakni tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Sedangkan variabel endogen adalah kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Objek penelitian adalah sejumlah 57 pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Pidie Jaya.

Berdasarkan hasil pernyataan responden tentang variabel yang diteliti dapat dideskripsikan berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi tentang Tunjangan Kinerja

| Variabel | Jumlah dan Persentase Jawaban | | | | |
|--|-------------------------------|------|-------|-------|------|
| | STS | TS | KS | S | SS |
| Tunjangan Kinerja | 8 | 45 | 147 | 324 | 46 |
| | 1.40 | 7.89 | 25.79 | 56.84 | 8.07 |
| Jumlah Skor Penelitian = 2065 | | | | | |
| Jumlah Skor Ideal = 57 resp x 10 butir x skor 5 = 5280 | | | | | |
| Persentase Pencapaian Tunjangan Kinerja = 72,46 % | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan setuju bahwa tunjangan kinerja terkait dengan kinerja.

Tunjangan kinerja menurut penilaian pegawai sudah baik dalam menghargai pekerjaan dan prestasi pegawai, mencapai 72,46%.

Berikutnya pada tabel 2 deskripsi tentang persentase tingkat Budaya organisasi.

Tabel 2. Deskripsi tentang Budaya organisasi

| Variabel | Jumlah dan Persentase Jawaban | | | | |
|--|-------------------------------|-------|-------|-------|------|
| | STS | TS | KS | S | SS |
| Budaya organisasi | 0 | 57 | 220 | 280 | 13 |
| | 0.00 | 10.00 | 38.60 | 49.12 | 2.28 |
| Jumlah Skor Penelitian = 1959 | | | | | |
| Jumlah Skor Ideal = 57 resp x 10 butir x skor 5 = 5280 | | | | | |
| Persentase Pencapaian Budaya organisasi = 68,74 % | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan bahwa kebanyakan pegawai setuju (49,12%) bahwa budaya organisasi di kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya dapat meningkatkan kinerja, namun banyak juga pegawai menyatakan tidak setuju (38,60%), sehingga tingkat keberadaan budaya organisasi yang dirasakan berguna bagi pegawai baru mencapai 68,74%.

Tabel 3 mendeskripsi tentang persentase penilaian Kecerdasan emosional, yakni 54,04 % pegawai setuju kecerdasan emosional pegawai sudah baik,

walaupun terdapat 336,67 % kurang setuju. Sehingga tingkat kecerdasan emosional pegawai BNN Kabupaten Pidie Jaya baru mencapai 69,93%

Tabel 3. Deskripsi tentang Kecerdasan emosi

| Variabel | Jumlah dan Persentase Jawaban | | | | |
|--|-------------------------------|------|-------|-------|------|
| | STS | TS | KS | S | SS |
| Kecerdasan emosional | 11 | 29 | 209 | 308 | 13 |
| | 1.93 | 5.09 | 36.67 | 54.04 | 2.28 |
| Jumlah Skor Penelitian = 1993 | | | | | |
| Jumlah Skor Ideal = 57 resp x 10 butir x skor 5 = 5280 | | | | | |
| Persentase Pencapaian Kecerdasan emosional = 69,93 % | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Selanjutnya pada tabel 4 menjelaskan tentang persentase penilaian tentang kinerja pegawai.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Kinerja

| Variabel | Jumlah dan Persentase Jawaban | | | | |
|--|-------------------------------|------|-------|-------|------|
| | STS | TS | KS | S | SS |
| Kinerja | 0 | 9 | 279 | 258 | 24 |
| | 0.00 | 1.58 | 48.95 | 45.26 | 4.21 |
| Jumlah Skor Penelitian = 2007 | | | | | |
| Jumlah Skor Ideal = 57 resp x 10 butir x skor 5 = 5280 | | | | | |
| Persentase Pencapaian Kinerja = 70,24 % | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4, menjelaskan bahwa umumnya kinerja pegawai belum optimal, dengan rata-rata tingkat kerjanya mencapai 70.24%.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Dengan menggunakan analisis jalur, pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh hasil (tabel 5) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Model Jalur

| Model Jalur | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 1079.384 | 3 | 359.795 | 54.495 | .000 ^a |
| Residual | 349.924 | 53 | 6.602 | | |
| Total | 1429.307 | 56 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi, Tunjangan kinerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Keinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 54,495 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 57 orang ($N=57$) pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 6. Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik.

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel tunjangan kinerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

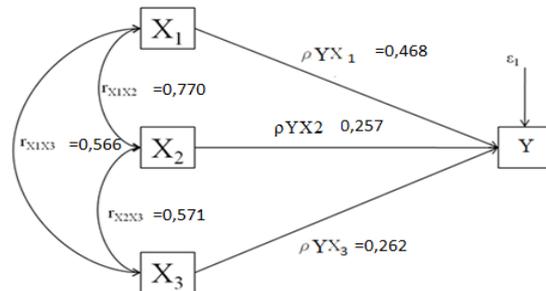
| Model Jalur | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|---------------------------|-------|-------|
| | Beta | | |
| Tunjangan Kinerja | 0.468 | 4.266 | 0.000 |
| Budaya organisasi | 0.257 | 2.337 | 0.023 |
| Kecerdasan emosional | 0.262 | 3.077 | 0.003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS,

maka Model struktur yang menghubungkan variabel komunikasi antar personal, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai

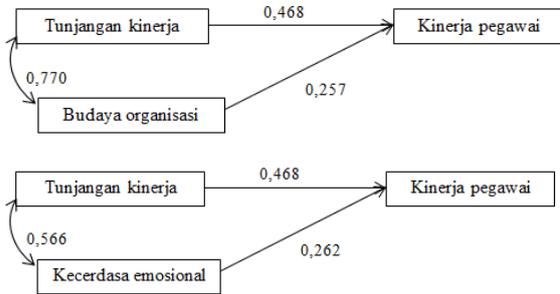
1. Besar Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yX1} = 0,468$). Dengan menghitung determinasinya, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,468)^2 \times 100\% = 21,90\%$.

2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya

organisasi dan kecerdasan emosional, sehingga di hitung berdasarkan gambar berikut:



- Pengaruh tunjangan kinerja (X_1) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $(0,468)(0,770)(0,257) \times 100\% = 9,26\%$.
- Pengaruh tunjangan kinerja (X_1) melalui kecerdasan emosi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y): $(0,468)(0,566)(0,262) \times 100\% = 6,94\%$

3. Pengaruh Total Tunjangan kinerja

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), melalui variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional, yakni: $21,90\% + 9,26\% + 6,94\%$ diperoleh sebesar $38,10\%$.

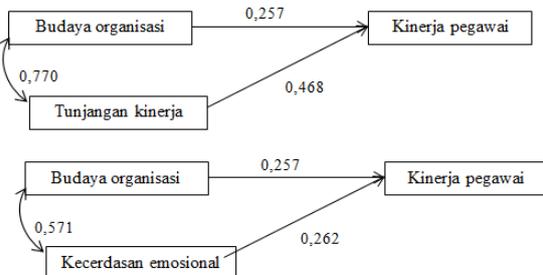
Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

1. Besar Pengaruh langsung

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,257$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,257)^2 \times 100\% = 6,60\%$.

2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel tunjangan kinerja dan kecerdasan emosional di hitung sebagai mana ditunjukkan dalam gambar berikut:



- Pengaruh faktor budaya organisasi (X_2) melalui faktor tunjangan kinerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), adalah $(0,257)(0,770)(0,468) \times 100\% = 9,26\%$
- Pengaruh faktor budaya organisasi (X_2) melalui kecerdasan emosional (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y), adalah $(0,257)(0,571)(0,262) \times 100\% = 3,84\%$

3. Pengaruh Total Budaya organisasi

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y), yakni : $6,60\% + 9,26\% + 3,84\%$ diperoleh $19,71\%$.

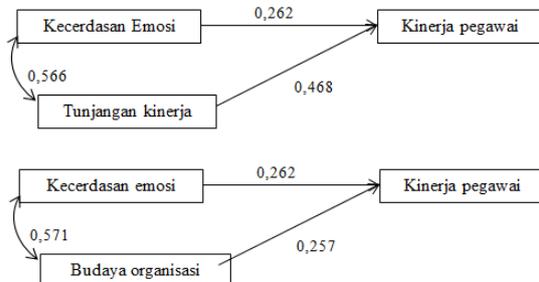
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai

1. Besar Pengaruh langsung

Besarnya pengaruh langsung kecerdasan emosional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,262$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,262)^2 \times 100\% = 6,86\%$.

2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya, digambarkan berikut ini:



- Pengaruh faktor kecerdasan emosional (X_3) melalui tunjangan kinerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), yakni: $(0,262)(0,566)(0,468) \times 100\% = 6,94\%$
- Pengaruh faktor kecerdasan emosional (X_3) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y), yakni: $(0,262)(0,571)(0,257) \times 100\% = 3,84\%$

3. Pengaruh Total Kecerdasan emosional

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui dukungan budaya organisasi dan tunjangan kinerja, yakni: $6,86\% + 6,94\% + 3,84\%$ atau sebesar $17,64\%$.

Analisis Pengaruh Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan emosioanal terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah : $Y = 0,468 X_1 + 0,257 X_2 + 0,262 X_3$.

Dimana : Y = Kinerja, X_1 = Tunjangan kinerja
 X_2 = Budaya organisasi
 X_3 = Kecerdasan emosional

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Tunjangan kinerja (X_1) bernilai positif (0,468) artinya dengan adanya upaya peningkatan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai yang baik dan berprestasi di lingkungan kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya, akan menaikkan kinerja para pegawainya, dengan perubahan kenikmatan secara rata-ratanya (marjinalnya) sebesar 46,8 %.

Dampak variabel Budaya organisasi juga terbukti berperan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kenaikannya positif (0,257) artinya dengan makin baik budaya yang dikembangkan atau diterapkan di lingkungan kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya, dengan sendirinya terjadi peningkatan kinerja pegawai secara rata-rata sebesar 25,7%.

Koefisien jalur variabel Kecerdasan emosional yang di miliki pegawai juga berdampak positif terhadap kinerjanya. Jika dapat dijaga untuk diperankan lebih besar akan meningkatkan kinerja secara rata-rata sebesar 26,2%.

Analisis ini secara statistik juga dapat menggunakan hasil nilai korelasi secara simultan dan nilai determinasinya, sesuai menurut Ghozali (2012), nilai korelasi dan determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Simultan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| Jalur | 0.869 | 0.755 | 0.741 |

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,869 menjelaskan hubungan antara variabel Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan kecerdasan emosional pegawai memiliki keeratan

hubungan dengan kinerja pegawai, dengan derajat hubungannya sebesar 0,869.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,755 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai sebesar 75,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 24,5%. Faktor ini, diantaranya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, adanya Diklat, dan lain-lain..

5. Simpulan

Analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur, membuktikan dari hasil uji hipotesis penelitian bahwa:

- 1). Hasil analisis data dan pembuktian secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif faktor tunjangan kinerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya, yakni sebesar 38,10%.
- 2). Hasil statistik membuktikan pengaruh faktor Budaya organisasi terhadap kinerja signifikan, baik langsung dan tidak langsung sebesar 9,71%.
- 3). Juga faktor kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 17,65%.
- 4). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BNN Kabupaten Pidie Jaya. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 75,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 24,5%. Faktor ini, diantaranya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, adanya Diklat dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktifa P. Nayla. 2014. *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- As'ad, 2004. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty
- 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
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta
- Fisla & Tuti. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 2 (1).
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Edisi ke 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2002. *Emotional Intelligence* (Terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Gustika. 2013. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman. *Ejurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 1 Nomor 1 januari 2013*.31-40.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Kuntjoro, Tjahjono, Hanovi Djasri. 2007. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit sebagai Persyaratan Badan Layanan Umum dan Sarana Peningkatan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.
- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refka Aditama.
- Marwan Hamid. dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada. Medan.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York, NY. Basic Books
- Mirza, Win Konadi, Mukhlis, 2020. Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees Almuslim University Bireuen District, *Jurnal indomera* Vol 1 No 1 (2020). DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208>
- Nel Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 14 no 02, Oktober 2014.
- Sancoko. B. 2010. Pengaruh remunerasi terhadap Pelayanan Publik di KPPN I Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan-Apr 2010, ISSN 0854-3844 Volume 17, Nomor 1: 1-10*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106115.
- Thorndike, E. L. 1920. *Intelligence and Its Uses*. Harper's Magazine, 140, 227-235.),
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnyati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). *Tesis* Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.