

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN BIREUEN

Zubir Putra¹⁾ dan Zainuddin Iba^{2*)}

¹ Pegawai Pemerintah Kabupaten Bireuen - Aceh

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)

*) email: zainuddin.iba@uniki.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine; 1) The effect of performance allowances on employee work productivity, 2) The influence of organizational culture on employee work productivity, 3) The effect of emotional intelligence and training on employee productivity and 4). The influence of performance allowances, organizational culture and emotional intelligence on the work productivity of employees at the Bireuen District Social Service. The research was conducted at the Social Service of Bireuen Regency with the object of research as many as 57 employees, where the data collection method was through a research questionnaire. The method of analysis was carried out descriptively and associatively, with the type of quantitative research by ignoring the path analysis statistics. The results showed that descriptively, based on the responses and assessments of employees at the Bireuen District Social Service, the percentage of achievement of the performance allowance factor has so far reached 86.42% of employee expectations, and organizational culture in supporting performance has been implemented in accordance with regulations and habits has reached 87.68%. Meanwhile, the emotional intelligence aspect of individual employees in supporting office performance and productivity is at a fairly good level, reaching 87.37%. As well as the level of work productivity measured from the dimensions of effectiveness, efficiency and quality of work of employees reached 89.75% of the expected conditions in accordance with the main duties and policies of the leadership. Based on statistical analysis it is proven that, 1). There is a significant influence of the performance allowance factor on the work productivity of employees by 29.44 percent, 2) There is a significant influence of organizational culture factors with work load on employee work productivity by 20.19%, and 3). There is a significant effect of employees' emotional intelligence on employee work productivity of 17.47%. Simultaneously, these three factors affect the work productivity of employees at the Social Service Office of Bireuen Regency by 67.10%.

Keywords: Performance Allowances, Organizational Culture, Work Productivity

1. Pendahuluan

Setiap organisasi ataupun Institusi dituntut dan sekaligus menginginkan pada setiap pegawainya untuk dapat memaksimalkan produktivitas kerja, sehingga kinerja organisasi/institusi bersangkutan akan dapat optimal.. Hal ini berarti bahwa instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan kinerja institusi. Ini semua akan berpulang pada kesipan sumber daya manusia dalam institusi untuk

siap menunaikan tugas sesuai tupoksi dalam rangka mendekatkan pada visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai.

Oleh karenanya SDM adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu instansi tersebut, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja institusi secara umum.

Termasuk dalam lingkungan kantor pemerintah, seperti halnya Dinas Sosial di Kabupaten Bireuen, yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Beberapa teori dan informasi empiris menyatakan banyak hal yang terkait dengan upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai, secara khusus untuk Pegawai Pemerintahan Daerah. Antara lain, faktor kebijakan dan perlakuan atas pegawai, seperti pemberian tunjangan kinerja (Tukin), budaya kerja dalam institusi, ataupun lingkungan kerja yang memberi ruang gerak yang pantas bagi pegawai dan memuaskan pegawai dalam bekerja. Disamping itu, tentu yang paling diharapkan adanya upaya pegawai untuk meningkatkan diri, memiliki kedewasaan dan kecerdasan emosi yang baik serta motivasi yang tinggi untuk berprestasi.

Tunjangan kinerja bagi pegawai merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011.

Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun.

Kebijakan tunjangan kinerja diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Bireuen masalah yang terjadi terkait kebijakan tunjangan kinerja yaitu belum adanya peraturan teknis dalam pemberian tunjangan kinerja, sehingga besaran tunjangan kinerja yang diberikan tiap pegawai berbeda-beda. Masalah lain pemberian tunjangan kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen adalah pemberian tunjangan kinerja yang masih berdasarkan beban kerja dan letak strategis instansi, besaran nominal tunjangan kinerja yang masih belum layak.

Hal yang juga terkait dengan upaya mendapatkan pegawai yang produkti, karena adanya dukungan

dari budaya organisasi. Hal ini mengenai aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu kantor, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu pekerjaan. Budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi.

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pimpinan dan anggota organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, dalam Setiati, 2012).

Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap SDM di dalam organisasi.

Maraknya pemberitaan media tentang fenomena yang mengupas gambaran tentang betapa lemahnya budaya organisasi pemerintah, dan juga di kantor Kedinasan pemerintahan daerah. Padahal Budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas organisasi atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara solid di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi.

Budaya menjadi perbincangan yang menarik dan penting dalam era global sekarang ini. Bukan sekedar mendalami apa itu budaya organisasi tetapi dalam mengadakan perubahan yang berkesinambungan, persaingan dan kemampuan bertahan terhadap lingkungan yang berubah-ubah. Budaya organisasi menjadi kunci penting dari perubahan yang akan memberikan pengaruh yang kuat bagi sisten kerja organisasi (Pramudhietha, 2017).

Budaya organisasi pemerintahan yang kuat sangat mempengaruhi pola pikir yang tercermin melalui sikap dan perilaku semua pegawai organisasi pemerintahan tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi pemerintahan dapat memberikan dorongan kepada para pegawainya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi pemerintahan. Dengan adanya ketaatan atas aturan juga kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan pelayanan di masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi (Edi Halomoan Irianto, 2018).

Banyak permasalahan perihal kinerja organisasi pemerintahan yang diakibatkan lemahnya penerapan budaya organisasinya. Adapun salah satu permasalahan berdasarkan fenomena klasik yang sering muncul dalam organisasi pemerintahan adalah disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang secara umum terkesan rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Contohnya saja kebanyakan kantor pemerintahan masih banyak yang kurang efektif dan efisien dalam perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatannya. Memang tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup, yang disebut budi atau akal dan budaya (*culture*).

Pada proses sosialisasi upaya, tujuan pembentukan budaya organisasi akan terhambat bilamana tidak ada perencanaan yang terstruktur dengan baik, sistem dan aktivitas sosialisasi budaya organisasi yang memadai atau tidak adanya orang yang bertanggung jawab untuk memegang hal tersebut. Hal ini akan berdampak pada minimnya pengetahuan pegawai mengenai budaya organisasi sampai perilaku pegawai itu sendiri. Umumnya instansi memiliki upaya strategi dalam mensosialisasikan budaya melalui transfer informasi nilai-nilai budaya. Setiap instansi memiliki strategi-strategi berbeda guna membentuk nilai budaya organisasi instansinya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Seiring perkembangan organisasi dan teknologi yang menuntut adanya hubungan-hubungan sosial dan melibatkan peran emosi didalamnya. Dengan adanya hal ini masyarakat tidak lagi menganggap bahwa kecerdasan satu-satunya hal terpenting dalam keberhasilan seseorang. Setiap organisasi saat ini mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence (EI)*.

Goleman (2005), seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai juga sangat berpengaruh pada peningkatan

kinerja pegawai. Kecerdasan emosional yang dimiliki merupakan kemampuan yang mencakup kemampuan mengenai perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Sehingga dengan kecerdasan emosional yang baik pada pegawai akan sangat menentukan seberapa baik pegawai dalam menggunakan kemampuan-kemampuan atau keterampilan-keterampilan yang dimilikinya dalam mengemban tanggung jawab, dalam melaksanakan tugas atau dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen”.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam Permen PAN-RB Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan amanat pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 disebutkan bahwa “kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundangundangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan”.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk berupa pemberian insentif uang atau barang dan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atas pelaksanaan pekerjaan yang berkualitas sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau institusi. Mangkunegara (2011:72) menyebutkan bahwa tunjangan merupakan insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan akan sangat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Wibowo (2010:374) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada pegawai dapat diberikan benefits atau tunjangan. Program Tunjangan (*Benefits programs*) adalah kompensasi lain di luar

gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa retirement plan atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya bisa berbeda-beda. Bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana kantor, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi di antara keduanya.

Menurut Hasibuan (2009:122), untuk mengukur tunjangan kinerja dapat digunakan dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Asas Keadilan
 - a. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja.
 - b. Balas jasa yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain di sekitar instansi untuk pekerjaan yang sama.
 - c. Balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja dan atau resiko pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
 - d. Pegawai diberi tunjangan sesuai dengan kerja keras yang dilakukannya.
 - e. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada.
2. Asas Kelayakan
 - a. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sekeluarga.
 - b. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok dapat mencukupi kebutuhan sesuai dengan maksud tunjangan itu.

Jadi dapat penulis singkat bahwa Tunjangan kinerja tersebut berupa kompensasi serta remunerasi yang merupakan produk baru dampak adanya perubahan birokrasi. Remunerasi disebabkan oleh kinerja PNS yang selama ini dianggap kurang memuaskan, sehingga dengan adanya remunerasi, PNS dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sebagaimana dinyatakan oleh Mardjoen (2013). Tunjangan kinerja yang berupa remunerasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian Hardani, Bachrl dan Dahniar (2016) dengan pembahasan mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. menyatakan bahwa Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tunjangan Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian dari Jacqueline Fritzie Najoan. Lyndon R. J. Pangemanan. Ellen G. Tangkere (2018), menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Produktivitas kerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Jika seorang pegawai merasa hasil jerih payahnya sebagai pegawai dihargai sepadan dengan balas jasa yang diperolehnya maka ia akan termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai secara optimal jika terdapat dukungan material dari apa yang dia lakukan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. (Robins: 2006:72)

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan atau motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan produktivitas kerja pegawai dapat dikendalikan pada arah yang positif pula.

Peranan budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang besar dalam menyelesaikan

permasalahan kinerja organisasi pemerintahan tersebut. Kebulatan suara terhadap nilai-nilai luhur yang disepakati sebagai acuan untuk berperilaku guna mencapai tujuan organisasi pemerintahan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk tidak berkinerja.

Budaya organisasi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dampak baiknya komunikasi internal akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta relatif stabil. Budaya organisasi itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini pegawai sehingga mendapatkan komitmen yang kuat. Selanjutnya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Produktivitas merupakan suatu ukuran bagi tingkat kinerja pegawai yang dapat menghasilkan sesuatu, seperti dikemukakan Nawawi (1990:97) bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, materil maupun non materil.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Goleman (2009:45) menyatakan: “Kecerdasan emosi 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” Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey (Mubayidh 2009:15) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya

dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Di penghujung abad ini angkatan kerja diisi oleh “pekerja pintar”, yaitu orang yang produktifitasnya ditandai dengan bertambahnya nilai pada informasi sesuai jabatan dan tugas yang dilaksanakan. Pekerja pintar artinya bahwa kemahiran pekerja-pekerja semakin terfokus dan produktifitas mereka bergantung pada upaya mereka yang dikoordinasikan sebagai bagian dari tim organisasi. Lebih lanjut dikatakan tim pekerja pintar tim menjadi unit kerja yang utuh, bukan individu itu sendiri dan hal tersebut menandakan mengapa kecerdasan emosional, keterampilan membantu orang untuk menyelaraskan diri, akan menjadi semakin dihargai sebagai aset organisasi dalam tahun-tahun mendatang. (Usmara, 2007:13).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengolah, mengenali dan mengekspresikan dengan tepat, sedangkan produktifitas adalah kemampuan memaksimalkan kinerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Dari definisi tersebut jelas bahwa kecerdasan emosional sangatlah mendukung kinerja yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian dari Zainal Mustafa Eq, Agus R (2007), diperoleh temuan bahwa Kecerdasan Emosi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Juga dari hasil penelitian Ali Al Kahtani (2013) yang berjudul *Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework*, menyatakan bahwa di bidang ketenagakerjaan, tekanan kerja, stres karyawan, kegelisahan, agitasi, mudah tersinggung, atau depresi, semua komponen tersebut terkait dengan dimensi kecerdasan emosional yang berbeda, yang dikenal sebagai EI. Semua gejala emosional ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Emosi berdampak pada segala hal yang dilakukan karyawan. Mereka dapat menghasilkan moral yang lebih tinggi atau sebaliknya yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif atau negatif.

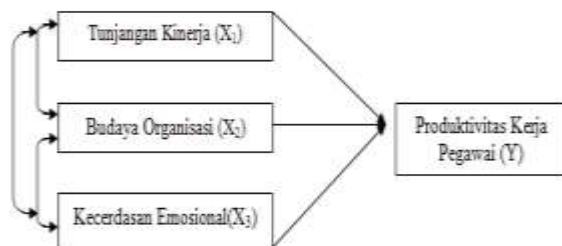
Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang

sengaja diberikan kepada pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengolah, mengenali dan mengekspresikan dengan tepat, sedangkan produktifitas adalah kemampuan memaksimalkan kinerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Dari definisi tersebut jelas bahwa kecerdasan emosional sangatlah mendukung kinerja yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



3. Metodologi

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu Tunjangan Kinerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kecerdasan emosional (X_3) terhadap variabel Dependen yaitu Produktivitas kerja pegawai (Y).

Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

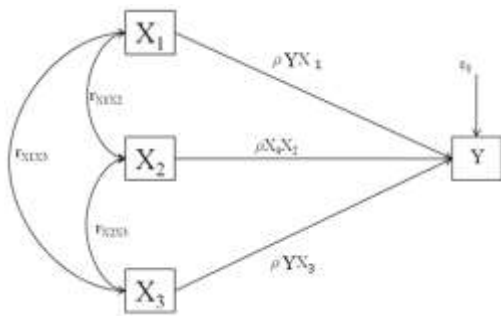
| Variabel | Dimensi |
|--|--|
| Tunjangan kinerja Tunjangan yang diberikan kepada PNS yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai. Permen PAN-RB Nomor 20 Tahun 2011 | 1. Asas Keadilan 2. Asas Kelayakan |
| Budaya organisasi (<i>organizational culture</i>) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Robbins (2013:2) | a. Kepuasan diri b. Pengembangan diri c. Taat aturan d. Inisiatif -inovasi e. Efektif- efisien |
| Kecerdasan emosi 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 (2009:45) | 1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan Sosial |
| Produktivitas kerja Perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi. Hasibuan (2010:145) | 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kualitas |

Metode Analisis Jalur

Menurut Marwan Hamid, dkk (2019:10); 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. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_k) yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_k) terhadap variabel terikat Y .

Sebelum dilakukan analisis data atau perhitungan statistik terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi dan uji multikolonieritas. Keempat uji tersebut merupakan persyaratan sebelum melakukan pengujian sevcara statistik inferensial tipe parametris

Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut : $Y = f(X_1, X_2, X_3)$. Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar berikut :



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Tunjangan Kinerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kecerdasan Emosional

ϵ = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

$r_{xi,xj}$ = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi

ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (Path)

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan terhadap 57 pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner berisi indicator pengukur variabel penelitian. Maka sebelum dilakukan analisis, diperiksa validitas dan reliabilitas item atau butir dalam kuesioner, dengan alat koefisien korelasi rank-Spearman.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja

| Butir | Pernyataan Variabel Tunjangan Kinerja | r-hitung | Keputusan |
|-------|---|----------|-----------|
| 1 | Balas jasa yang diberikan pada pegawai sesuai beban kerja. | 0,821 | Valid |
| 2 | Balas jasa yang diberikan kurang lebih sama dengan pegawai yang bekerja di instansi lain untuk pekerjaan yang sama. | 0,778 | Valid |
| 3 | Balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja dan atau resiko pekerjaan pegawai. | 0,764 | Valid |
| 4 | Pegawai diberi tunjangan sesuai dengan kerja yang dilakukannya. | 0,808 | Valid |
| 5 | Balas jasa yang diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan. | 0,752 | Valid |
| 6 | Balas jasa yang diberikan kepada pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sekeluarga. | 0,552 | Valid |
| 7 | Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok dapat mencukupi kebutuhan sesuai dengan maksud tunjangan itu | 0,383 | Valid |

Catatan:

Uji validitas dengan uji-r, dimana r-tabel ($\alpha=5\%= 0,254$)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Butir | Pernyataan Variabel Budaya Organisasi | r-hitung | Keputusan |
|-------|---|----------|-------------|
| 1 | Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya. | 0,683 | Valid |
| 2 | Umumnya pegawai berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. . | 0,795 | Valid |
| 3 | Semua pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. | 0,611 | Valid |
| 4 | Pegawai bekerja penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. | 0,707 | Valid |
| 5 | Pegawai menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik | 0,798 | Valid |
| 6 | Umumnya pegawai selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. | 0,622 | Valid |
| 7 | Pegawai selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. | 0,151 | Tidak Valid |
| 8 | Setiap pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien. | 0,567 | Valid |
| 9 | Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. | 0,618 | Valid |
| 10 | Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik. | 0,734 | Valid |

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi

| Butir | Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional | r-hitung | Keputusan |
|-------|---|----------|-------------|
| 1 | Dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang di miliki. | 0,677 | Valid |
| 2 | Selalu mengintropeksi diri untuk memahami penyebab timbulnya emosi dalam diri | 0,707 | Valid |
| 3 | Dapat mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun | 0,701 | Valid |
| 4 | Mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya. | 0,619 | Valid |
| 5 | Mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada karyawan lainnya | 0,601 | Valid |
| 6 | Selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja | 0,589 | Valid |
| 7 | Selalu berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan dan memberikan respon positif, dan berusaha memahami kepentingan dari atasan maupun karyawan lainnya | 0,035 | Tidak Valid |
| 8 | Selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal. | 0,612 | Valid |
| 9 | Selalu berusaha membina hubungan baik dengan karyawan/ pegawai lainnya. | 0,529 | Valid |

| | | | |
|----|---|-------|-------------|
| 10 | Memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial. | 0,245 | Tidak Valid |
|----|---|-------|-------------|

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

| Butir | Pernyataan Variabel Produktivitas kerja | r-hitung | Keputusan |
|-------|--|----------|-------------|
| 1 | Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh kantor | 0,576 | Valid |
| 2 | Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan dan sesuai tupoksi. | 0,711 | Valid |
| 3 | Pegawai bekerja efektif, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan. | 0,562 | Valid |
| 4 | Semua pegawai akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya | 0,670 | Valid |
| 5 | Kualitas kerja dan produk kerja pegawai sudah sesuai standar kerja | 0,659 | Valid |
| 6 | Motivasi pegawai sangat tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik | 0,702 | Valid |
| 7 | Pegawai berprinsip Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai | 0,573 | Tidak Valid |
| 8 | Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,309 | Valid |
| 9 | Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan hasil kerja sesuai harapan pimpinan dan aturan institusi | 0,539 | Valid |

Untuk penelitian selanjutnya, hanya menggunakan butir pernyataan variabel yang valid saja.

Dengan tingkat Reliabel setiap variable rata-rata diperoleh dengan kategori reliabilitas yang tinggi, yakni :

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|---------------------|
| Tunjangan Kinerja | 0,837 | Reliabilitas Tinggi |
| Budaya Organisasi | 0,861 | Reliabilitas Tinggi |
| Kecerdasan emosi | 0,807 | Reliabilitas Tinggi |
| Produktivitas kerja | 0,817 | Reliabilitas Tinggi |

Sumber : Hasil Uji instrument Penelitian, 2021

Analisis Deskriptif Data Penelitian

-Deskripsi Tunjangan kinerja;

Persepsi responden (pegawai) mengungkapkan bahwa 41,60 persen sangat setuju dan 49,87 persen

setuju, aturan dan pelaksanaan tunjangan kinerja telah berjalan dan berlaku di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, walaupun terdapat 7,52 persen yang menyatakan kurang.

Dengan jumlah jawaban: $57 \times 7 = 399$ item, sehingga skor ideal variabel Tunjangan kinerja adalah 5×399 item = 1995. Sedangkan skor pencapaian hasil penelitian adalah 1724, maka persentase pencapaian dari faktor tunjangan kinerja ini menurut penilaian pegawai mencapai 86,42 %. Dan hasil ini menunjukkan sudah cukup baik.

-Deskripsi Budaya organisasi;

Persepsi responden (pegawai) mengungkapkan bahwa 52,63 persen sangat setuju dan 33,33 persen setuju, bahwa budaya organisasi sebagai budaya kerja yang berlaku di kantor Sosial Kabupaten Bireuen, telah sesuai dengan harapan pegawai, berlaku aturan dan Nilai-nilai yang ditetapkan dan sehingga juga pegawai memiliki inisiatif dan efektif bekerja.

Dengan jumlah jawaban: $57 \times 9 = 513$ item, sehingga skor ideal variabel budaya organisasi adalah 5×513 item = 2565. Hasil skor pencapaian variabel budaya organisasi adalah 2249, maka persentase pencapaian aspek budaya organisasi yang diharapkan pegawai telah mencapai 87,68 %. Hal ini sudah dianggap baik.

-Deskripsi Kecerdasan emosional;

Berkaitan dengan kecerdasan emosi pegawai, menurut persepsi pegawai, bahwa terdapat hanya 47,81 persen sangat baik kecerdasan emosinya, dan 42,11 persen sudah baik kecerdasan emosi pegawai.

Dengan jumlah jawaban: $57 \times 8 = 466$ item, sehingga skor ideal variable kecerdasan emosi adalah 5×466 item = 2280. Hasil skor pencapaian variabel kecerdasan emosi adalah 1992, maka persentase pencapaian aspek kecerdasan emosi pegawai dalam mencapai 87,37 %. Hal ini sudah dianggap baik.

-Deskripsi Produktivitas kerja;

Terdapat 56,14 persen pegawai sangat peduli dengan produktivitas kerja, dan 36,45 sudah peduli, hanya 7,41 kurang peduli.

Dengan jumlah jawaban: $57 \times 9 = 513$ item, sehingga skor ideal variable produktivitas kerja adalah 5×513 item = 2565. Hasil skor pencapaian variabel produktivitas kerja adalah 2302, maka persentase pencapaian produktivitas kerja pegawai

mencapai 89,75 %. Hal ini sudah dianggap sangat baik.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 2,000. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,410$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,103 yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,000$, dan nilai ini signifikans pada taraf uji 0,00 %. Sehingga Ho ditolak, artinya koefisien jalur Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Nilai Koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,299$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,927. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,927 > 2,000$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,005 atau 0,5%. Sehingga Ho ditolak, artinya koefisien jalur Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja dalam model signifikan. Maka terdapat pengaruh secara signifikan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,266$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,628. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,628 > 2,000$). Sehingga Ha diterima artinya koefisien jalur variabel kecerdasan emosional dalam model, dinyatakan signifikans. Maka kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan emosional terhadap Produktitas Kerja

a). Pengaruh Tukin terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Tunjangan Kinerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,410$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,410)^2 \times 100\% = 16,81\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Tunjangan Kinerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y), karena adanya hubungan kausal Tunjangan Kinerja dengan Budaya organisasi (X_2) dan Kecerdasan emosional pegawai (X_3), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Tunjangan kinerja dengan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja, adalah = $(0,410)(0,550)(0,299) \times 100\% = 6,74\%$
- Pengaruh Tunjangan kinerja dengan Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja, adalah = $(0,410)(0,540)(0,266) \times 100\% = 5,89\%$

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Tunjangan Kinerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y), yakni : $16,81\% + 6,74\% + 5,89\% = 29,44\%$ persen.

b). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,299$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,299)^2 \times 100\% = 8,94\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya organisasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y), karena adanya hubungan kausal budaya organisasi dengan Tunjangan kinerja (X_1) dan Kecerdasan emosional (X_3), dinyatakan:

- Pengaruh Budaya organisasi dengan Tunjangan kinerja terhadap Produktivitas kerja, adalah = $(0,299)(0,550)(0,410) \times 100\% = 6,74\%$
- Pengaruh Budaya organisasi dengan Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, adalah $(0,299)(0,567)(0,266) \times 100\% = 4,51\%$

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya organisasi terhadap Produktivitas

kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen yakni $8,94\% + 6,74\% + 4,51\% = 20,19\%$.

c). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kecerdasan emosional (X_3) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx3} = 0,266$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,266)^2 \times 100\% = 7,08\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, karena adanya hubungan kausal variabel Kecerdasan emosional dengan Tunjangan kinerja dan Budaya organisasi, dinyatakan sebagai berikut, yaitu:

- Pengaruh Kecerdasan emosional dengan Tunjangan kinerja terhadap Produktivitas kerja, adalah $= (0,266)(0,540)(0,410) \times 100\% = 5,89\%$
- Pengaruh Kecerdasan emosional dengan Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja, adalah $= (0,266)(0,567)(0,299) \times 100\% = 4,51\%$

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen yakni: $7,08\% + 5,89\% + 4,51\%$ atau **17,47%**.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,410 X_1 + 0,299 X_2 + 0,266 X_3$$

Dimana :

- Y = Produktivitas kerja
- X_1 = Tunjangan Kinerja
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Kecerdasan Emosional

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Koefisien Tunjangan Kinerja (X_1) bernilai positif, yakni 0,410 artinya apabila program tunjangan kinerja ditingkatkan pada pegawai akan dapat mendukung Produktivitas kerja pegawai dengan rata-rata kenaikan 41,0%.

Juga adanya budaya organisasi (X_2) yang dijalankan sesuai kebiasaan, peraturan dan norma ataupun

nilai kerja dalam mendukung inisiatif dan efektivitas kerja pegawai sehingga mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Sosial di Kabupaten Bireuen, dengan koefisien kenaikannya bernilai positif, yakni artinya rata-rata kenaikannya adalah 29,9%.

Koefisien jalur dari variable Kecerdasan emosionalnya, walaupun pengaruhnya di bawah Tunjangan kinerja ataupun budaya organisasi, namun signifikan mendukung produktivitas kerja pegawai. Jika faktor ini dapat ditingkatkan, akan menaikkan rata-rata 26,6 persen dari produktivitas kerja pegawai.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas atau dalam hal ini disebut variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Simultan

| R | R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|----------|------------------------|
| 0.819 | 0.671 | 2.78618 |

Hasil analisis koefisien korelasi antara Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, diperoleh R sebesar 0,819 menjelaskan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Kepuasan kerja), memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar **0,819**.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Tunjangan kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, sebesar **67,1%**. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja, seperti aspek kepemimpinan, adanya Pendidikan dan pelatihan (diklat), gaji, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan analisis secara kuantitatif, menggunakan pendekatan analisis jalur, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh yang signifikans faktor tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung sebesar 16,81 persen. Sedangkan pengaruh tidak langsung, yakni karena adanya hubungan kausalitas dengan budaya organisasi dan kecerdasan emosional pegawai sebesar 12,63 persen. Sehingga total pengaruh faktor adanya tunjangan kinerja dari model yang dianalisis sebesar 29,44 persen terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.
2. Terdapat pengaruh yang signifikans faktor budaya organisasi dengan diberlakukannya dalam bekerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung sebesar 8,94 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung, yakni karena adanya hubungan kausalitas dengan variabel tunjangan kinerja dan kecerdasan emosional sebesar 11,25%. Sehingga total pengaruh faktor budaya organisasi dari model yang dianalisis sebesar 20,19% terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.
3. Terdapat pengaruh yang signifikans faktor kecerdasan emosional pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung sebesar 7,08 %. Sedangkan pengaruh tidak langsung, yakni karena adanya hubungan kausalitas dengan variabel tunjangan kinerja dan budaya organisasi sebesar 10,40%. Sehingga total pengaruh faktor kecerdasan emosional pegawai dari model yang dianalisis sebesar 17,47% terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.
4. Dan secara simultan variabel Tunjangan Kinerja, Budaya organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja sebesar 0,671 %. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga factor atau variabel yang diduga dan telah terbukti berengaruh ini memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bireuen sebesar 67,10 %.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan diatas, maka dapat diutarakan beberapa saran bagi

pihak pimpinan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, bahwa:

1. Perlunya di tingkatkan dan diperjelas program tunjangan kinerja bagi pegawai, khususnya yang berprestasi dan disiplin serta personil yang bekerja secara dengan inovasi yang tinggi, sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.
2. Disamping itu, produktivitas kerja pegawai, ada hubungan erat dengan budaya yang kondusif yang harus diciptakan pada kantor sebagai pelayan masyarakat. Oleh karenanya perlu serius dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan kantor Dinas Sosial Bireuen, perlu diciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta adil diantara pegawai
3. Kemudian juga, bahwa tidak kalah menarik, dalam rangka mendapatkan hasil kerja pegawai yang optimal, perlu diperhatikan emosi pegawai dalam mengelola kerja baik secara individu dan tim. Kecerdasan emosional penting dalam menciptakan kondisi normal pegawai dalam bekerja, baik kemampuan mengendalikan diri, bersikap dan berimprovisasi dalam bekerja tim. Ini juga merupakan bagian dari tugas manajemen pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kahtani, A 2013, Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework, *International Journal of Business and Social Science*, 4 (9), 80-95.)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Edi Halomoan Irianto, 2018. Pentingnya Budaya Organisasi Pemerintahan yang Kuat, <https://kkp.go.id/brsdm/bdasukamandi/artikel/4422-pentingnya-budaya-organisasi-pemerintahan-yang-kuat>
- Gilang Pramudhietha, 2017. Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah di Era Otonomi Daerah, *Komuniti*, Vol. IX, No. 1, Maret 2017
- Goleman, Daniel, 2005. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi. 1990. *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas*. Kerja. Jakarta: Haji Masagung.
- Hawari, D, 2009, 'IQ, EQ, CQ & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas',

- Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Hardani, L., Bachrl, A.A. dan Dhaniar. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 4, Nomor 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jacqueline Fritzie Najoan. Lyndon R. J. Pangemanan. Ellen G. Tangkere, 2018, Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018
- Mardjoen, M. 2013. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 1 No.4
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- Mubayidh, Makmun. 2010. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosi Anak*. Jakarta:Pustaka Al-Kautsar.
- Mustafa Eq, Zainal & Agus R, 2007, 'Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT.Pertamina (Persero) Unit Olahan Balongan Indramayu', *E-Jurnal Sinerji, Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.9, No.2, hlm.179-192.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.Setiati, 2012
- Usmara. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.