

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Asnat Way, ²Pahmi, ³Andi Irwan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, organizational culture, and organizational commitment on employee performance at the Southwest Papua Provincial Education Office. The study used a quantitative approach through a survey of 70 employees using a Likert-scale questionnaire. The data were then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26 after the instrument was deemed feasible and the model met the analysis requirements. The results indicate that emotional intelligence and organizational culture do not significantly influence employee performance, with emotional intelligence values of $0.10 > 0.05$ and organizational culture values of $0.851 > 0.05$. Meanwhile, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a value of $0.03 < 0.05$.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan provinsi Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 70 pegawai dengan kuesioner skala Likert, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26 setelah instrumen dinyatakan layak dan model memenuhi prasyarat analisis. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kecerdasan emosional $0,10 > 0,05$ dan budaya organisasi $0,851 > 0,05$ sedangkan untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $0,03 < 0,05$

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi sektor publik dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi fondasi dalam pencapaian tujuan

organisasi, terutama bagi instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan Papua Barat Daya dikan dan pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2022) didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur melalui efisiensi, efektivitas, serta hasil yang dicapai. Kinerja ini mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk mengenali perasaan, memotivasi diri sendiri, dan mengelola hubungan sosial. Menurut Goleman (2021), individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan berinteraksi secara harmonis di lingkungan kerja.

Dalam beberapa dekade terakhir, terjadi pergeseran paradigma signifikan dalam memahami prediktor kesuksesan kerja. Jika sebelumnya kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai faktor utama, penelitian kontemporer membuktikan bahwa kecerdasan emosional (EI) justru memainkan peran yang lebih menentukan. Goleman (1998), salah satu tokoh pionir dalam bidang ini, menyatakan bahwa kontribusi IQ terhadap kesuksesan kerja hanya sekitar 20%, sedangkan 80% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, di mana kecerdasan emosional adalah yang terpenting. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan seorang pegawai tidak lagi hanya diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas teknis, tetapi lebih pada kemampuannya mengelola diri dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk memudahkan pemikiran dan mencapai tujuan (Salovey & Mayer, 1990). Dalam konteks Dinas Pendidikan sebagai organisasi pelayanan publik, kemampuan ini menjadi sangat relevan. Setiap hari, pegawai berhadapan dengan berbagai pemangku kepentingan—mulai dari atasan, rekan kerja, guru, hingga masyarakat umum dengan beragam karakter dan harapan. Seorang pegawai yang mampu membaca emosi dan kebutuhan masyarakat yang dilayani akan dapat memberikan respons yang lebih empatik dan solutif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan publik.

Goleman (1998) memetakan kecerdasan emosional ke dalam lima dimensi kunci yang saling berkaitan. Kesadaran Diri (*self-awareness*) merupakan fondasi, yaitu kemampuan memahami emosi, kekuatan, dan kelemahan diri sendiri. Pengaturan Diri (*self-regulation*) adalah kapasitas untuk mengendalikan impuls dan emosi yang destruktif. Motivasi Diri (*self-motivation*) menggambarkan dorongan internal untuk mencapai tujuan beyond reward eksternal. Empati (*empathy*), kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain, adalah inti dari pelayanan yang manusiawi. Terakhir, Keterampilan Sosial (*social skills*) adalah kemampuan untuk mengelola hubungan, membangun jaringan, dan menangani konflik. Kelima pilar inilah yang membentuk seorang pegawai yang tidak hanya cakap, tetapi juga resilien dan inspiratif.

Kecerdasan emosional memiliki dampak langsung yang terukur terhadap lingkungan dan output kerja. Pegawai dengan EI tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja birokrasi yang kompleks, mengurangi potensi konflik interpersonal, dan membangun kerja sama tim yang solid. Mereka juga menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan kebijakan atau restrukturisasi organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang tidak hanya meningkatkan well-being pegawai tetapi juga secara langsung mendongkrak produktivitas dan kualitas kerja. Dengan kata lain, investasi dalam pengembangan EI sama dengan investasi dalam penciptaan human capital yang tangguh dan berkinerja tinggi.

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman bagi perilaku anggota organisasi. Schein (2017) menekankan bahwa budaya organisasi membentuk kerangka kerja kolektif dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Studi oleh Wijayanti dan Prabowo (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kohesif dapat meningkatkan kinerja karyawan sektor publik, khususnya dalam hal komitmen terhadap pelayanan dan profesionalisme.

Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan visi-misi terbukti secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya berfungsi sebagai perekat sosial, penentu batas perilaku, dan peningkat stabilitas sistem sosial. Budaya yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi, mengurangi turnover intention, dan memperkuat konsistensi perilaku pegawai. Dalam konteks Dinas Pendidikan, budaya organisasi yang berorientasi pelayanan (*service-oriented culture*) akan mendorong pegawai untuk lebih empatik dan responsif terhadap keluhan masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Dalam dinamika organisasi yang terus berubah, komitmen organisasi muncul sebagai fondasi psikologis yang menentukan stabilitas dan dedikasi sumber daya manusia. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang merepresentasikan keterikatan seorang pegawai terhadap organisasinya, yang mempengaruhi keputusannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991). Berbeda dengan kepuasan kerja yang bersifat situasional dan fluktuatif, komitmen organisasi mencerminkan ikatan yang lebih dalam dan berjangka panjang. Pada konteks Dinas Pendidikan, komitmen yang tinggi dari para pegawai menjadi prasyarat penting untuk menjaga kontinuitas program-program strategis pendidikan yang seringkali membutuhkan waktu panjang untuk menunjukkan hasilnya.

Meyer dan Allen (1991) mengembangkan model tiga komponen komitmen organisasi yang kini banyak dijadikan rujukan. Komitmen Afektif (*affective commitment*) merepresentasikan keterikatan emosional dan identifikasi positif pegawai terhadap organisasi - mereka tetap karena ingin. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) didasari pada pertimbangan kerugian ekonomis dan sosial yang akan dialami jika meninggalkan organisasi - mereka tetap karena perlu. Sementara Komitmen Normatif (*normative commitment*) bersumber dari perasaan wajib moral untuk loyal - mereka tetap karena merasa harus. Di antara ketiganya, komitmen afektif dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling diinginkan karena berasal dari keinginan tulus, bukan paksaan atau kalkulasi.

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasinya. Allen dan Meyer (1997) mengembangkan model tiga dimensi komitmen, yaitu afektif, normatif, dan kontinuan. Penelitian terbaru oleh Harahap dan Wulandari (2022) di Dinas Sosial Kota Medan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam mendorong loyalitas dan pengabdian dalam jangka panjang.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti "Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Menurut (Susan, 2019) "Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya." Menurut (Syarief, 2022) "Manajemen adalah

ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.”

Menurut (Riniwati, 2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola asset berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.” Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

Menurut Novianty (2016), kecerdasan emosional merupakan seperangkat kemampuan yang memungkinkan individu untuk menghadapi kompleksitas kehidupan, baik dalam aspek pribadi, sosial, maupun pertahanan diri. Kecakapan ini menjadi bagian penting dari kecerdasan yang dipandu oleh akal sehat, yang penuh dengan kepekaan dan misteri, serta dibutuhkan agar seseorang dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Dalam kehidupan sehari-hari, kecerdasan emosional sering diartikan sebagai bentuk "kepintaran" atau kemampuan khusus yang disebut sebagai "akal sehat".

Sementara itu, Goleman (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara efektif baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan sosial.

Salovey dan Mayer (2006), sebagaimana dikutip oleh Sudaryo dan rekan-rekannya (2018), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang dalam memantau dan memahami emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, membedakan berbagai jenis emosi tersebut, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengendalikan emosinya, menghadapi tekanan dan frustrasi, serta menjaga hubungan interpersonal secara efektif.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Hendra, 2020). Budaya ini dapat dipahami sebagai pola yang menggambarkan asumsi dasar dan norma-norma yang dibentuk oleh kelompok untuk mengatur serta mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam organisasi (Tirtayasa, 2019). Secara umum, budaya organisasi mencakup filosofi dasar yang meliputi keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama, yang menjadi ciri khas cara organisasi menjalankan segala aktivitasnya. Keyakinan, norma, dan nilai-nilai tersebut kemudian menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari (Syihabuddin, 2019). Budaya organisasi dapat juga dilihat sebagai pola asumsi yang dipelajari, yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi (Pribadi & Herlena, 2016).

Dengan demikian, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu sistem yang mengatur pelaksanaan kegiatan dalam organisasi secara normatif, dengan menekankan pada penerapan nilai-nilai yang diinternalisasi dan diwujudkan dalam praktik. Budaya ini terbentuk karena adanya kesepakatan bersama di antara anggota organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, yang dirancang untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana individu menunjukkan keberpihakan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen

organisasional mencerminkan sejauh mana seorang karyawan meyakini dan menerima visi organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Organizational commitment atau komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kondisi psikologis di mana seorang karyawan menunjukkan kesetiaan, keterlibatan emosional, dan identifikasi diri terhadap organisasi tertentu. Arianty (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup perasaan, sikap, dan perilaku individu yang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi, aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, dan menunjukkan loyalitas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Porter dan Kramer (2011) dalam konsep "shared value" atau nilai bersama, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesediaan institusi untuk memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan, tanpa mengesampingkan pencapaian tujuan bisnis. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan menjaga kelestarian lingkungan, seraya mencapai keberhasilan usaha.

Karakteristik personal mencakup unsur-unsur seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, serta sejumlah aspek kepribadian lainnya. Secara umum, faktor usia dan masa kerja menunjukkan korelasi positif terhadap komitmen terhadap organisasi, di mana individu yang lebih tua dan memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Sebaliknya, tingkat pendidikan menunjukkan kecenderungan hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun korelasi ini tidak selalu konsisten. Selain itu, karakteristik kepribadian seperti dorongan berprestasi dan kompetensi interpersonal juga turut memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan peran, meliputi peluang pengembangan karier, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Semakin besar peluang yang diberikan dalam lingkungan kerja, maka semakin luas pula pengalaman yang dapat diperoleh individu dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik struktur organisasi meliputi bentuk organisasi, tingkat kohesivitas, rentang kendali, serta derajat sentralisasi wewenang. Struktur organisasi yang baik dapat menciptakan sistem kerja yang lebih jelas dan mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengalaman kerja mencakup aspek-aspek seperti ketergantungan terhadap organisasi, kepentingan pribadi yang selaras dengan tujuan perusahaan, sikap positif terhadap organisasi, serta interaksi sosial individu dalam lingkungan kerja. kuat bagi semangat kerja dan pencapaian di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2011), sebagaimana dikutip oleh Rahmat (2017:123), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup aspek pekerjaan yang bersifat fisik maupun nonfisik, termasuk kerja mental maupun emosional.

Sementara itu, Sinambela et al. (2012) dalam Bontoro et al. (2017:105) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kinerja menjadi aspek yang sangat penting karena melalui penilaian kinerja, dapat diketahui sejauh mana efektivitas dan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dibutuhkan kriteria penilaian yang jelas, objektif, dan disepakati bersama sebagai pedoman evaluasi. Untuk menilai kinerja pegawai secara objektif, Robbins (2006) dalam Bontoro (2017) mengemukakan beberapa indikator utama yang dapat dijadikan acuan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima indikator ini

berfungsi sebagai tolok ukur dalam mengevaluasi sejauh mana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

MOTODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme. Metode ini diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang telah disiapkan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2021) Rancangan penelitian yang dipakai adalah pendekatan deskriptif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan karakteristik dari populasi atau objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh.

Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021). Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa adanya kekhawatiran bias akibat pemilihan sebagian responden saja. Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap variabel.

Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya, penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Dalam analisis ini, teori-teori berikut mendasari pemahaman dan interpretasi terhadap variabel-variabel yang diuji. Dengan persamaan rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas instrument dilakukan untuk memastikan kesahihan atau ketepatan setiap butir pernyataan dalam kuesioner dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas butir dilaksanakan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan total skor keseluruhan item untuk setiap variabelnya. Teknik analisis statistik yang diterapkan adalah korelasi Pearson Product-Moment, yang mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel tersebut.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r -hitung) yang diperoleh dari setiap butir dengan nilai r -tabel (r -kritis) sebagai batas minimal. Berdasarkan jumlah responden ($N=70$) dan tingkat signifikansi tertentu, diperoleh nilai r -kritis sebesar 0.235. Sebuah butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai konstruksi pengukur variabel jika nilai r -hitung-nya lebih besar dari 0.235. Sebaliknya, butir yang memiliki nilai korelasi di bawah angka kritis tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument penelitian. Hasil lengkap dari perhitungan uji validitas untuk semua variabel penelitian disajikan secara sistematis dalam tabel berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,408	0,235	Valid
P2	0,422	0,235	Valid
P3	0,597	0,235	Valid
P4	0,614	0,235	Valid
P5	0,463	0,235	Valid
P6	0,689	0,235	Valid
P7	0,626	0,235	Valid
P8	0,564	0,235	Valid
P9	0,358	0,235	Valid
P10	0,559	0,235	Valid
P11	0,516	0,235	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 2 Uji Validitas Budaya Organisasi

Budaya organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,650	0,235	Valid
P2	0,545	0,235	Valid
P3	0,467	0,235	Valid
P4	0,544	0,235	Valid
P5	0,606	0,235	Valid
P6	0,595	0,235	Valid
P7	0,551	0,235	Valid
P8	0,632	0,235	Valid
P9	0,529	0,235	Valid
P10	0,591	0,235	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 3 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,393	0,235	Valid
P2	0,656	0,235	Valid
P3	0,600	0,235	Valid
P4	0,476	0,235	Valid
P5	0,544	0,235	Valid
P6	0,617	0,235	Valid
P7	0,657	0,235	Valid
P8	0,473	0,235	Valid
P9	0,495	0,235	Valid
P10	0,544	0,235	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,612	0,235	Valid
P2	0,603	0,235	Valid
P3	0,715	0,235	Valid
P4	0,556	0,235	Valid
P5	0,540	0,235	Valid
P6	0,604	0,235	Valid
P7	0,504	0,235	Valid
P8	0,444	0,235	Valid
P9	0,508	0,235	Valid
P10	0,604	0,235	Valid
P11	0,570	0,235	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product-Moment, dapat diketahui tingkat kesahihan setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Proses pengujian ini mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan total skor variabelnya untuk memastikan bahwa setiap pernyataan secara tepat mengukur konstruk (construct) yang dimaksud. Kriteria keabsahan suatu butir ditetapkan dengan membandingkan koefisien korelasi yang dihasilkan (r-hitung) terhadap nilai batas kritis (r-tabel) sebesar 0.235, yang diturunkan dari jumlah responden sebanyak 70 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini memenuhi syarat validitas. Pada variabel kecerdasan emosional, setiap item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih tinggi dari nilai r-kritis. Demikian pula pada variabel budaya organisasi, semua butir pernyataan terbukti valid. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel komitmen organisasi, di mana tidak satu pun butir yang gugur dalam pengujian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang disusun merupakan konstruksi pengukuran yang sah dan layak digunakan untuk mengumpulkan data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	11

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 6 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 7 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 8 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	11

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan bersifat konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian, khususnya setelah seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Metode pengujian yang diterapkan adalah koefisien Alpha Cronbach, yang menganalisis konsistensi internal antar butir-butir pertanyaan dalam satu variabel yang sama.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai koefisien Alpha Cronbach yang dihitung adalah positif dan lebih besar dari batas kritis minimal sebesar 0.7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat keandalan (reliable). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,355	5,256		2,161	,034
	Kecerdasan Emisional	,321	,122	,298	2,638	,010
	Budaya Organisasi	-,027	,145	-,024	-,189	,851
	Komitmen Organisasi	,420	,136	,373	3,091	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 11,355 + 0,321X_1 + (-0,027X_2) + 0,420X_3 + e$$

Dimana:

X₁ = Variabel independent (Kecerdasan emosional)

X₂ = Variabel independent (Budaya organisasi)

X₃ = Variabel independent (Komitmen organisasi)

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koesifien regresi

e = Standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$11,355 + 0,321X_1 + (-0,027X_2) + 0,420X_3 + e$$

Nilai konstanta $a = 11,355$ menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai sebesar 11,355 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,321$ $b_2 = (-0,027)$ dan $b_3 = 0,420$ menunjukkan bahwa setiap kecerdasan emosional, budaya organisasi dan Komitmen organisasi akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,321, (-0,027) dan 0,420

Tabel 10. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,642	3	80,214	8,086	,000 ^b
	Residual	654,729	66	9,920		
	Total	895,371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) untuk model regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh adalah 0,000. Dengan membandingkan nilai ini terhadap taraf nyata (α) sebesar 0,05, dapat diputuskan bahwa $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, ditolak.

Berdasarkan keputusan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, secara bersama-sama (simultan) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya. Implikasi dari temuan ini adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut harus mempertimbangkan dan mengintervensi ketiga faktor tersebut secara terpadu, bukan secara terpisah, karena ketiganya secara statistik membentuk sebuah model penjas yang bermakna.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai

Temuan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya memberikan konfirmasi empiris terhadap urgensi yang diangkat dalam latar belakang penelitian. Latar belakang menyoroti kompleksitas dinamika kerja di sektor publik dan mengidentifikasi lemahnya pengelolaan emosi sebagai salah satu kendala pencapaian kinerja. Hasil analisis statistik

($\beta=0,321$; $p=0,010$) membuktikan bahwa kecerdasan emosional bukan sekadar konsep psikologis, melainkan faktor fungsional yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Dalam konteks Dinas Pendidikan yang berinteraksi dengan multistakeholder, kemampuan pegawai dalam mengenali emosi diri, mengelola stres, dan menunjukkan empati—sebagaimana diukur dalam definisi operasional ternyata menjadi prasyarat bagi terwujudnya pelayanan pendidikan yang efektif dan responsif.

Landasan teori yang dikemukakan Goleman (2021) dan Salovey & Mayer (1990) menemukan relevansinya secara nyata dalam konteks organisasi pemerintah daerah. Kelima dimensi kecerdasan emosional kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial—yang menjadi acuan penyusunan indikator pengukuran, terbukti merupakan konstruk yang valid dan reliabel (Alpha Cronbach 0,744) dalam menangkap variasi kemampuan emosional pegawai. Keterkaitan ini diperkuat oleh konsistensi hasil dengan penelitian terdahulu seperti Fahrin dkk. (2021) dan Putri dkk. (2023), yang juga menemukan pengaruh signifikan kecerdasan emosional di berbagai instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena pengaruh kecerdasan emosional bersifat generalisabel lintas konteks sektor publik di Indonesia.

Dari perspektif metodologis, pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda telah berhasil mengkuantifikasi hubungan fungsional antar variabel. Persamaan regresi mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya bersifat parsial dan bekerja bersama variabel lain. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang memuaskan memastikan bahwa pengukuran konstruk kecerdasan emosional dilakukan secara akurat melalui 11 butir pernyataan yang merepresentasikan dimensi-dimensi teoretisnya. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian tetapi juga memberikan model pengukuran yang dapat direplikasi untuk evaluasi internal organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini menuntut reorientasi pengembangan SDM di Dinas Pendidikan. Pelatihan teknis-prosedural yang selama ini dominan perlu dilengkapi dengan program penguatan kecerdasan emosional yang terstruktur, misalnya melalui pelatihan komunikasi empatik, manajemen konflik, dan resilience dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, indikator kecerdasan emosional dapat diintegrasikan ke dalam sistem rekrutmen dan promosi untuk memastikan bahwa pegawai yang menduduki posisi strategis memiliki kematangan emosional yang memadai. Pada tingkat kebijakan, temuan ini mendorong perluasan paradigma pengukuran kinerja dari yang semata berfokus pada output administratif menuju penilaian yang mencakup kualitas interaksi dan dampak sosial dari pelayanan pendidikan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil riset terkini dalam konteks sektor publik Indonesia. Penelitian oleh Andriani dan Supriyanto (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung yang signifikan ($\beta = 0,35$; $p < 0,05$) terhadap kinerja pegawai. Studi tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola konflik internal dan beradaptasi dengan perubahan kebijakan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja—sesuai dengan mekanisme yang teramati dalam penelitian ini.

Penelitian Hartanto dan Wijaya (2023) mengonfirmasi hubungan positif yang kuat ($r = 0,68$; $p < 0,01$) antara skor kecerdasan emosional dan penilaian kinerja berbasis kontribusi pelayanan publik. Penelitian tersebut menekankan peran empati dan keterampilan sosial sebagai dimensi kunci yang memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan pengguna layanan fenomena yang relevan dengan tugas pokok Dinas Pendidikan sebagai penyedia layanan publik.

2. Pengaruh Variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = -0,027$; $p = 0,851$) merupakan temuan yang kontra-intuitif namun bermakna secara akademis dan praktis. Temuan ini bertolak belakang dengan hipotesis kedua yang diajukan, namun justru mengonfirmasi secara empiris salah satu tantangan yang diidentifikasi dalam latar belakang penelitian, yaitu kurangnya internalisasi budaya organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya. Nilai koefisien negatif yang kecil ini mengisyaratkan adanya ketidakselarasan antara nilai-nilai formal yang dideklarasikan dengan praktik operasional sehari-hari, di mana budaya organisasi yang ada belum berfungsi sebagai penggerak kinerja yang efektif.

Secara teoretis, temuan ini bertentangan dengan proposisi Schein (2017) dan Robbins & Judge (2019) yang menempatkan budaya organisasi sebagai perekat sosial dan penguat stabilitas kinerja. Namun, hasil ini justru sejalan dengan kritik kontemporer terhadap penerapan teori budaya organisasi dalam konteks birokrasi Indonesia. Penelitian Nugroho dan Fitriani (2023) dalam *Public Administration Review Indonesia* menemukan bahwa di 15 dinas pendidikan provinsi, budaya organisasi hanya berpengaruh pada kinerja ketika dimediasi oleh komitmen organisasi dan dukungan kepemimpinan. Studi tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi di sektor publik seringkali bersifat seremonial dan terfragmentasi antar unit kerja, sehingga tidak langsung berdampak pada kinerja individu.

Dalam kerangka operasional penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui 10 butir pernyataan yang mencakup lima dimensi: penerapan norma, nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, kode etik, serta seremoni. Meskipun instrumen menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik (Alpha Cronbach 0,768), ketiadaan pengaruh signifikan mengindikasikan beberapa kemungkinan interpretasi. Pertama, mungkin terdapat kesenjangan antara budaya yang "diinginkan" (*espoused culture*) dengan budaya yang "dipraktikkan" (*culture-in-use*), di mana nilai-nilai formal tidak terinternalisasi dalam proses kerja sehari-hari. Kedua, budaya organisasi mungkin beroperasi sebagai variabel moderator atau mediasi—seperti yang disarankan penelitian Ardiyansah dan Widodo (2022) bukannya variabel prediktor langsung terhadap kinerja. Ketiga, karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai berpendidikan sarjana (81,4%) dengan masa kerja panjang (57,1% di atas 15 tahun) mungkin telah mengembangkan sub-budaya atau norma kerja informal yang lebih kuat pengaruhnya dibanding budaya organisasi formal. Dari perspektif metodologis, temuan ini mengingatkan akan kompleksitas pengukuran budaya organisasi dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner dengan skala Likert mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa dan kedalaman budaya organisasi yang bersifat multidimensional dan kontekstual. Penelitian mendatang disarankan menggunakan pendekatan *mixed-methods* untuk menggali bagaimana budaya organisasi benar-benar dialami dan diinterpretasikan oleh pegawai dalam konteks tugas-tugas spesifik di bidang pendidikan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya evaluasi ulang terhadap efektivitas program penguatan budaya organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya. Alih-alih fokus pada formulasi nilai-nilai dan seremoni seremonial, intervensi budaya seharusnya diarahkan pada: (1) penyelarasan nilai-nilai organisasi dengan sistem reward dan punishment yang konkret, (2) penguatan peran pemimpin sebagai role model budaya organisasi, dan (3) integrasi nilai-nilai budaya ke dalam proses kerja inti seperti perencanaan program, pelayanan masyarakat, dan evaluasi kinerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa dalam konteks reformasi birokrasi pendidikan, transformasi budaya organisasi harus berfokus pada penciptaan budaya birokrasi yang melayani yang benar-

benar fungsional seperti pergeseran dari mindset yang penting prosedur menjadi yang penting solusi sebagaimana diidentifikasi dalam latar belakang penelitian.

Hasil analisis statistik yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya ($\beta = -0,027$; $p = 0,851$) merupakan temuan yang menantang asumsi teoretis konvensional namun memperoleh konfirmasi dari beberapa penelitian terkini dalam konteks birokrasi Indonesia. Temuan ini konsisten dengan penelitian Santoso & Wibowo (2023) yang menganalisis 32 dinas pendidikan provinsi dan menemukan bahwa 68% di antaranya menunjukkan hubungan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja individu. Studi tersebut mengungkap bahwa budaya organisasi di sektor publik seringkali bersifat "seremonial dan deklaratif"—nilai-nilai yang diformalkan dalam visi-misi tidak terinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga tidak berdampak langsung pada kinerja operasional.

Lebih lanjut, penelitian Rahman & Septyanto (2022) menemukan bahwa budaya organisasi hanya berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui keterikatan kerja (work engagement). Analisis jalur mereka menunjukkan efek langsung budaya organisasi terhadap kinerja tidak signifikan ($\beta = 0,08$; $p > 0,05$), mirip dengan temuan penelitian ini. Studi tersebut menjelaskan bahwa dalam birokrasi yang hierarkis dan prosedural, budaya organisasi cenderung berfungsi sebagai "konteks kerja" (work context) daripada "penggerak kerja" (work driver), sehingga efeknya bersifat tidak langsung dan termoderasi oleh variabel psikologis seperti engagement dan komitmen.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Kurniawan et al. (2023) yang mengungkap fenomena menarik: di instansi pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi intensif seperti kemungkinan terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya budaya organisasi cenderung kehilangan daya pengaruhnya terhadap kinerja individu. Analisis moderasi mereka menunjukkan bahwa intensitas reformasi birokrasi secara signifikan melemahkan hubungan budaya-kinerja, karena pegawai lebih berfokus pada adaptasi terhadap perubahan struktural dan prosedural baru daripada internalisasi nilai-nilai budaya.

3. Pengaruh Variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik mengungkap bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya, dengan koefisien regresi terbesar ($\beta = 0,420$) dan tingkat signifikansi sangat kuat ($p = 0,003$). Temuan ini secara langsung menjawab tantangan yang diidentifikasi dalam latar belakang penelitian, yaitu "rendahnya loyalitas pegawai terhadap institusi" sebagai salah satu kendala pencapaian target kinerja. Dalam dinamika organisasi publik yang sarat dengan perubahan kebijakan, komitmen yang tinggi menjadi fondasi psikologis yang menentukan stabilitas, dedikasi, dan kontinuitas kinerja pegawai dalam menjalankan program-program pendidikan yang bersifat jangka panjang.

Temuan ini selaras dengan teori inti yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka, khususnya model tiga komponen komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1997). Hasil penelitian mengkonfirmasi proposisi bahwa keterikatan psikologis pegawai—dalam bentuk komitmen afektif (keinginan untuk tetap), normatif (rasa kewajiban), dan kontinuan (kebutuhan)—secara langsung memengaruhi dedikasi dan usaha mereka dalam bekerja. Hal ini memperkuat pernyataan dalam landasan teori bahwa komitmen organisasi merefleksikan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional, normatif, dan berkelanjutan, yang pada akhirnya menentukan kontribusi nyata mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Konsistensi temuan ini dengan riset terdahulu memperkuat validitasnya. Penelitian Rizal, Alam, dan Asi (2022) di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebelumnya juga menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Lebih spesifik, studi mutakhir oleh Siregar dan Dharma (2023) secara eksplisit melaporkan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor kinerja terkuat ($\beta = 0.45$, $p < 0.01$) pada pegawai dinas pendidikan, karena mendorong perilaku ekstra peran (organizational citizenship behavior) yang krusial dalam pelayanan publik yang adaptif.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara positif berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,851 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat Daya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$), yang membuktikan bahwa keterikatan emosional, normatif, dan kontinuitas pegawai terhadap organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja mereka.
4. Secara simultan, ketiga variabel (kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti secara bersama-sama ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 26,9% ($R^2 = 0,269$), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Mengembangkan program pelatihan kecerdasan emosional yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi empatik, dan resolusi konflik, untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola emosi di lingkungan kerja.
2. Memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan keadilan prosedural, penghargaan terhadap kinerja, serta penguatan nilai-nilai organisasi yang inklusif dan partisipatif.
3. Merevitalisasi budaya organisasi dengan melibatkan pegawai dalam proses penyusunan nilai-nilai inti, meningkatkan transparansi kebijakan, dan menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif dan adaptif.
4. Mengintegrasikan indikator kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dalam sistem rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karier pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. WOM Finance Cabang Binjai. *Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ (25th Anniversary Ed.)*. Bantam.
- Harahap, R., & Wulandari, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 123–132.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P. Allen, N. J., (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Novianty, A. (2016). *Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja*. Bandung: Alfabeta.

- Pribadi, Y., & Herlena, N. (2016). *Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62–77.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2006). Emotional Intelligence. Dalam Sudaryo, Y., Suharnomo, & Arifin, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, D., & Prabowo, H. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 45–60.