

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN EMOTION INTELEGEENCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAYAKUMBUH

ASWIL FIANA¹, HELIYANI²

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi
Email: fianaaswil@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of Work Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Payakumbuh City. This research is classified as Explanatory Research using a Quantitative approach. The sample consists of all Civil Servants (PNS) working at the Civil Service Police Unit of Payakumbuh City, totaling 40 individuals. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is used as the research sample. The data used in this study is primary data collected through questionnaires distributed to respondents. The data was processed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the SmartPLS 3 application. The hypothesis testing results show that Work Culture has an insignificant effect on employee performance, while Emotional Intelligence has a significant effect on performance. Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, Emotional Intelligence positively and significantly affects job satisfaction. The indirect effect of Work Culture on performance through job satisfaction is found to be insignificant, whereas Job Satisfaction significantly mediates the effect of Emotional Intelligence on employee performance at the Civil Service Police Unit of Payakumbuh City*

Keywords: *Keywords: Work Culture, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* pada Satuan Polisi pamong Praja Kota Payakumbuh. Jenis Penelitian ini adalah *Ekplanatory Research*. Dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu dengan cara menyebarkan Kuesioner/angket kepada responden. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian *Partial Least Square* (PLS), dengan menggunakan aplikasi Smart PLS3. Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *motional Intelligence* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai, *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan sedangkan Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Emotional Intelligence, Kepuasan Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang menjadi dasar sebagai penilaian terhadap anggota atau karyawan, oleh karena itu diperlukan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi (Muhammad et al., 2020). Setiap organisasi perlu menyediakan fasilitas untuk menilai kinerja karyawan yang hasilnya nantinya akan dapat dipergunakan sebagai pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/Upah. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Farida et al., (2024) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai serta perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) merupakan salah satu perangkat daerah yang berisikan PNS/ASN sebagai ujung tombak berjalannya kebijakan mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat Otonomi daerah dan pelayanan publik daerah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) salah satunya Satpol PP setiap tahun berkewajiban membuat laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP). LKJiP merupakan laporan yang disusun oleh setiap instansi pemerintah untuk menggambarkan kinerja dan pencapaian yang telah dicapai selama periode tertentu (umumnya tahunan) dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan. Laporan ini menjadi bagian dari upaya transparansi dan akuntabilitas publik dalam pengelolaan pemerintahan.

Untuk mendapatkan data awal penulis melakukan wawancara dan observasi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa anggota Satpol PP Kota Payakumbuh, diperoleh berbagai jawaban tentang beberapa permasalahan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) Kota Payakumbuh. Hasil Jawaban ini memberikan gambaran awal mengenai budaya kerja, *Emotion Intellegence*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. dimana masih rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya budaya kerja, *Emotional Intellegence* dan kepuasan kerja dimana terlihat budaya kerja yang rendah karena ditemukannya pegawai yang sering terlambat dan terlihat pegawai yang terlambat adalah pegawai yang sama setiap harinya dan juga ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan santai dan keluar kantor seandainya pada jam-jam kerja bahkan masih ada ditemukan pegawai setelah *finger print* berkumpul di kedai kopi, hal ini dapat merugikan instansi jika terjadi terus menerus dan dapat mencerminkan citra pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh terlihat kurang bagus, walaupun tidak semua pegawai bekerja seperti itu sekalipun Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP-NS) pada Satuan Polisi Pamong Praja terbilang lebih tinggi di bandingkan dengan organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain tapi membuat kinerja pegawai jadi bagus

Satpol PP Sebagai penegak peraturan dan ketertiban umum di tingkat daerah yang secara langsung berinteraksi dengan Masyarakat, untuk itu sebagai anggota harus bisa mengelola emosi dengan baik. Saat survey dilakukan masih ada terlihat pegawai yang tidak bisa mengontrol emosi ketika berhadapan dengan masyarakat sehingga menimbulkan komplrit dengan masyarakat padahal Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, baik emosi mereka sendiri maupun emosi orang lain itu sangat penting karena Tugas-tugas Satpol PP seringkali memunculkan tingkat stres dan tekanan yang tinggi. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, anggota Satpol PP dapat mengelola stres dengan lebih efektif, sehingga bisa mencegah terjadinya kejadian-kejadian yang tidak diinginkan akibat tekanan, dan tetap tenang dan fokus dalam situasi-situasi sulit.

Untuk itu Anggota Satpol PP harus bisa bekerja dalam tim, baik dalam tugas patroli rutin maupun dalam penanganan kejadian-kejadian tertentu. Kecerdasan emosional membantu dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Memiliki kecerdasan emosional yang baik memungkinkan anggota Satpol PP untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Mereka dapat lebih baik memahami perasaan dan kebutuhan warga dalam konteks penegakan peraturan, sehingga dapat menyesuaikan pendekatan dan tindakan mereka sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustine, (2023) bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Selain budaya kerja dan Emotional Intelligence, maka kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Handoko, (2014) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfactrizalion) merupakan keadaan emosional yang nyaman atau tidak menyenangkan yang mencerminkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka yang terlihat saat karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukiyono, (2024) bahwa, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan Febrina Winandar et al., (2021) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Kerja dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan bagaimana budaya kerja dan Emotional Intelligence mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satpol PP Pemerintah Kota Payakumbuh. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh dilakukan karena anggota populasi sedikit yaitu kurang dari 100 (seratur), oleh karena itu dijadikan sampel penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Payakumbuh sebanyak 40 (empat puluh) pegawai.

Analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) dengan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Uji Outer Model (Measurement Model)

Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: indicator Validity, Internal consistency, Convergent Validity, Discriminant Validity.

2. Uji Inner Model (Model Struktural)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Secara umum nilai R-square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah.

3. Pengujian Hipotesa

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ($\alpha=5$ persen), Uji hipotesis ini membandingkan antara nilai ttabel dengan thitung. Jika diperoleh statistik t lebih besar dari nilai t tabel pada one tailed antara lain 1,65 (pada taraf signifikansi 10%), 1,96 (pada taraf signifikansi 5%), dan 2,58 (pada taraf signifikansi 1%).

C. Pembahasan dan Analisa

1. Uji Outer Model (Measurement Model)

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen bisa ditunjukkan melalui korelasi antara indikator dengan variabel laten Hasil loading factor ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Convergent Validity and Internal Consistency Reliability

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted(AVE)
Budaya Kerja	BK1	0,828	0,888	0,910	0,913	0,637
	BK2	0,861				
	BK3	0,739				
	BK4	0,778				
	BK5	0,791				
	BK6	0,788				
Emotional Intellegence	EI10	0,833	0,916	0,919	0,935	0,705
	EI3	0,766				
	EI6	0,844				
	EI7	0,884				
	EI8	0,894				
	EI9	0,811				
Kepuasan Kerja	KJ10	0,817	0,917	0,927	0,932	0,632
	KJ11	0,747				
	KJ12	0,852				
	KJ13	0,728				
	KJ15	0,747				
	KJ16	0,777				
	KJ17	0,837				
	KJ9	0,842				
Kinerja	Y10	0,784	0,911	0,921	0,928	0,617
	Y11	0,85				
	Y12	0,804				
	Y13	0,825				
	Y14	0,737				
	Y15	0,769				
	Y16	0,67				
	Y6	0,746				

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Nilai Loading yang ditunjukkan pada table 1 terlihat semua indikator mempunyai loading faktor lebih dari 0,5 . Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki Validitas konfergen yang baik Ini bisa diartikan bahwa setiap indikator valid dalam mengukur variabel laten yang bersangkutan. Dengan validitas konvergen yang terpenuhi, dapat dipastikan bahwa indikator-indikator tersebut secara akurat merefleksikan konstruk yang diwakilinya, yang pada akhirnya hasil pengukuran lebih andal dan konsisten.

b.Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel penelitian memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel lainnya. Jika nilai koefisien discriminant validity melebihi 0,70.

Tabel 2. Discriminant Validity: Heterotrait-Monotrait Ratio Statistics (HTMT)

	BK	EI	KJ	Y
BK				
EI	0,790			
KJ	0,696	0,728		
Y	0,558	0,728	0,814	

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil pengujian HTMT. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa variabel Budaya Kerja (BK), Emotional Intelligence (EI), Kepuasan Kerja (KJ) dan Kinerja (Y) memperoleh nilai di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten didalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

c. Composite Reliability (Reabilitas Komposit)

Kelompok indikator yang digunakan dalam mengukur suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai reliabilitas kompositnya $\geq 0,7$, meskipun ini bukan merupakan standar mutlak. Hasil pengukuran reliabilitas komposit disajikan dalam Tabel 3 di bawah ini

Tabel 3. Construct Reliability and Validity Tahap Dua

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BK	0,888	0,910	0,913	0,637
EI	0,916	0,919	0,935	0,705
KJ	0,917	0,927	0,932	0,632
Y	0,911	0,921	0,928	0,617

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukan bahwa nilai Composite Realibility seluruh Variabel laten menunjukan kisaran 0,888 sampai 0,935, artinya bahwa seluruh nilai composite Realibility lebih besar daro 0,7. Hal tersebut menunjukna bahwa seluruh variabel laten mempunyai composite reability yang baik.

2. Uji Inner Model (Structural Model)

a. Pengujian R-Square

R.Square merupakan hasil presentase atas representase variabel Independen terhadap variabel Dependen.

Tabel 3. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KJ	0,540	0,516
Y	0,643	0,613

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Berdasarkan pengolahan data , yang dijelaskan pada tabel 3 diatas bahwa Variabel Kepuasan Kerja (KJ) dijlesakan oleh Variabel Budaya Kerja (BK), Emotional Intelligence (EI) dan Kinerja sebesar 0,540 atau 54 %. Sisanya 46 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini. Begitu Juga dengan Variabel Kinerja (Y) dijelaskan oleh Variabel Kepuasan Kerja (KJ) ,Variabel Budaya Kerja (BK), dan Emotional Intelligence (EI) sebesar 0.643 atau 64,3. Sisanya 46,7 % lainnya dijelaskan oleh Variabel lain diluar model ini.

b. Pengujian Q-Square

Dalam melakukan pengujian *Inner Model*, dapat menggunakan nilai Q^2 (*predictive relevance*). Q^2 mengukur seberapa baik model mampu memprediksi nilai observasi. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
BK	240,000	240,000	
EI	240,000	240,000	
KJ	320,000	224,329	0,299
Y	320,000	201,128	0,371

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Q-square Kepuasan Kerja (KJ) sebesar 0.299 yang artinya Budaya Kerja (BK) dan Emotional Intelligence (EI) dalam memprediksikan Kepuasan Kerja (KJ) tergolong kedalam kategori sedang, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance. Q-square Kinerja (Y) sebesar 0.371 yang artinya Budaya Kerja (BK) Emotional Intelligence dalam memprediksikan Kinerja karyawan tergolong kedalam kategori sedang, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel. Variabel eksogen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen jika t statistik > t tabel dan p-value < 0.05. Hasil Hipotesis dapat dilihat pada Gambar 4.4 dan Tabel 4.18 serta Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Path Coeffisien Model Jalur (Pengaruh langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Ket
BK -> KJ	0,374	0,384	0,177	2,111	0,035	Didukung
BK -> Y	-0,145	-0,163	0,180	0,806	0,421	Tidak Didukung
E I -> KJ	0,419	0,425	0,181	2,321	0,021	Didukung
E I -> Y	0,375	0,404	0,174	2,154	0,032	Didukung
KJ -> Y	0,605	0,600	0,132	4,573	0,000	Didukung

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Tabel 6. Hasil Specific Indirect Effects (Pengaruh Tidak langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Ket
BK -> KJ -> Y	0,226	0,234	0,123	1,832	0,068	Tidak Didukung
E I -> KJ -> Y	0,253	0,249	0,113	2,241	0,025	Didukung

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3, 2025

Dari Tabel hasil *Path Coeffisien* dan *Specific Indirect Effects* diatas dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Budaya Kerja -> Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tidak signifikan, dengan nilai T-statistic sebesar 0,806 (< 1,96) dan P-value sebesar 0,421 (> 0,05). Oleh karena itu, hipotesis pertama tidak didukung. Artinya, Budaya kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan.

2. *Emotional Intelligence* -> Kinerja

Emotional Intelligence menunjukkan hasil yang signifikan, dengan T-statistic sebesar 2,154 dan P-value sebesar 0,032. Karena nilai $T > 1,96$ dan $P < 0,05$, maka hipotesis ini didukung. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Emotional Intelligence* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

3. Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja

Budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan T-statistic sebesar 2,111 dan P-value 0,035 dapat dikatakan bahwa hipotesis ini didukung. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dalam organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. *Emotional Intelligence* -> Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Emotional Intelligence* dan kepuasan kerja, dengan T-statistic sebesar 2,321 dan P-value sebesar 0,021. Dengan demikian, hipotesis ini didukung. Artinya, karyawan yang mampu mengelola emosi dan memahami emosi orang lain cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya.

5. Kepuasan Kerja -> Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja, dengan nilai T-statistic sebesar 4,573 dan P-value 0,000. Karena $T > 1,96$ dan $P < 0,05$, hipotesis ini sangat didukung. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

6. Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja

Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, dengan nilai T-statistic sebesar 1,832 dan P-value 0,068 ($> 0,05$). Oleh karena itu, jalur mediasi ini tidak didukung secara statistik.

7. *Emotional Intelligence* -> Kepuasan Kerja -> Kinerja

Sebaliknya, pengaruh tidak langsung *Emotional Intelligence* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja terbukti signifikan, dengan T-statistic sebesar 2,241 dan P-value 0,025 ($< 0,05$). Artinya jalur mediasi ini didukung secara statistik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hipotesa pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Payakumbuh memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun secara normatif budaya kerja dianggap sebagai faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja, dalam praktiknya penerapan nilai-nilai budaya kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan belum terlaksana secara merata di antara seluruh pegawai. Meskipun demikian, pelaksanaan tugas tetap berjalan lancar dan target yang ditetapkan oleh pimpinan umumnya dapat tercapai. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan oleh yang bertanggung atas pekerjaan itu tetapi tugas tersebut di berikan kepada pegawai lain yang secara tidak langsung menutupi kekurangan kinerja individu tertentu.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Satpol PP lebih menekankan pencapaian hasil akhir dibandingkan proses kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip budaya kerja yang ideal. Dengan demikian, budaya kerja yang belum tertanam secara kuat tidak serta-merta menghambat pencapaian kinerja, meskipun hal ini berpotensi menimbulkan ketimpangan beban kerja dan ketergantungan pada pegawai tertentu.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin, (2020) bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak Signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ambassador Zulias Kab. Wajo. Dimana disebabkan oleh Budaya Kerja berupa toleransi, kebebasan berinovasi dan sebagainya hanya berlalu kepada karyawan yang lama sehingga karyawan baru merasa terbatas dengan kortibusi yang akan diberikan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja

Hipotesa kedua, penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP Kota Payakumbuh, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Pegawai yang mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan baik cenderung mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan masyarakat juga lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan kebijakan kerja.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Sartono et al., (2023), Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Idul, (2021). dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pinrang. Begitu juga dengan Febrina Winandar et al., (2021) dengan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Nurhab, (2022) mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka et al., (2024) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal tersebut menandakan baiknya kemampuan karyawan dalam mengelola emosionalnya yang berdampak baik terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satpol PP Kota Payakumbuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam lingkungan Satpol PP Kota Payakumbuh, maka tingkat kepuasan kerja anggota Satpol PP cenderung meningkat.

Budaya kerja di lingkungan Satpol PP Kota Payakumbuh, yang mencakup nilai-nilai, norma-norma seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, integritas, serta komitmen terhadap tugas dan pelayanan publik, memainkan peran penting dalam membentuk suasana kerja yang produktif dan mendukung. Ketika budaya kerja tersebut diterapkan secara konsisten, anggota Satpol PP merasa dihargai, dihormati, dan memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, baik administratif maupun operasional di lapangan, sesuai dengan observasi di lapangan bahwa pimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja selalu memberikan arahan dan bimbingan saat bekerja sehingga anggota satpol pp merasa dihargai dan dilindungi dan pada akhirnya kepuasan kerja pegawai meningkat.

Pengaruh positif dan signifikan ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja bukan hanya sekadar kebiasaan atau aturan tidak tertulis, tetapi juga menjadi bagian penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan. Anggota Satpol PP yang bekerja dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya positif akan lebih termotivasi, merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, dan lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ma'muroh & Mariyono, (2023) , bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Usman, (2019) yang menyimpulkan bahwa Budaya Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang. Begitu juga dengan Kurniawan, (2020b) Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa budaya kerja baik secara simultan maupun persial mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Payakumbuh. Temuan ini menekankan bahwa semakin tinggi tingkat

Emotional Intelligence yang dimiliki oleh anggota Satpol PP Kota Payakumbuh, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Anggota Satpol PP dihadapi dengan interaksi sosial tinggi, tekanan pekerjaan, dan penanganan situasi yang terkadang konflik atau sensitif di lapangan, kecerdasan emosional menjadi kemampuan yang sangat penting. Pegawai dengan *Emotional Intelligence* yang baik bisa lebih mudah mengelola stres, lebih peka terhadap kebutuhan masyarakat, dan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan teman sejawat serta pimpinan.

Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa anggota Satpol PP Kota Payakumbuh dengan kemampuan *emotional intelligence* yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi dirinya sendiri.. karyawan tersebut lebih mudah mengelola tekanan tugas, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menjaga semangat dan motivasi kerja. Faktor ini lah yang turut berkontribusi peningkatan kepuasan kerja pada Anggota satpol PP Kota Payakumbuh. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman, (2019) dengan hasil *Emotional Intelligence* memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja

Temuan dari kajian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota Satpol PP, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan Observasi dilapangan menunjukkan bahwa penerimaan insentif /Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Satpol PP Kota Payakumbuh lebih besar dibandingkan dengan instansi lain. Hal ini menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung meningkatnya kepuasan kerja, karena penghargaan dalam bentuk finansial dianggap sebagai bentuk apresiasi yang nyata terhadap kinerja pegawai. Insentif yang kompetitif ini secara langsung mendorong motivasi kerja dan secara tidak langsung memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini didukung oleh Sukiyono, (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Denmark dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening*. Adapun temuan berikutnya yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ma'muroh & Mariyono, (2023).(Nurriqli Arifia., 2021) dalam penelitiannya dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Sartono et al., (2023) dengan hasil bahwa menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Febrina Winandar et al., (2021) dalam penelitiannya mendapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department.

Selanjutnya temuan yang dilakukan oleh Eka et al., (2024) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jeffry;Handayani, (2024) dengan hasil temuannya terlihat adanya hubungan yang signifikan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Usman, (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontangdengan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, budaya kerja di Kota Payakumbuh belum cukup baik dalam meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga tidak bisa memacu kinerja petugas Satpol PP secara optimal. Pegawai cenderung fokus pada pencapaian target tanpa memperhatikan kualitas proses kerja. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan pegawai agar tidak

hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses kerja yang berkualitas. Budaya kerja yang positif, bila diterapkan dengan baik dan didukung kepuasan kerja, dapat menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukiyono, (2024) dengan hasil bahwa hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Sesuai fakta yang ada di lingkungan Satpol PP Kota Payakumbuh sering menghadapi tekanan dan tantangan di lapangan, kecerdasan emosional membantu pegawai tetap tenang, profesional, dan produktif. Kepuasan kerja berperan sebagai jalur mediasi, memperkuat hubungan antara kemampuan emosional dengan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan aspek emosional sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Untuk itu pemimpin menjadi teladan dalam mengelola emosi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan psikologis, serta membina dan memotivasi pegawai, sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, kecerdasan emosional yang dibangun secara individual maupun didukung oleh kepemimpinan yang efektif menjadi faktor strategis dalam mendorong kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Payakumbuh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono et al., (2023) dengan hasil. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Febrina Winandar et al., (2021), dengan hasil kecerdasan Emosional melalui kepuasan dapat memediasi terhadap kinerja karyawan. Eka et al., (2024) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kinerja karyawan, penelitian selanjutnya Jeffry Handayani, (2024) dengan hasil temuannya terlihat adanya hubungan yang signifikan kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Usman, (2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama melalui tingkat kepuasan kerja pegawai di Universitas Trunajaya.

D. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Di sisi lain, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Budaya kerja yang positif juga secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kemampuan dalam mengelola emosi dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri berperan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja dan menjadi variabel mediasi penting, khususnya dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Namun, peran kepuasan kerja sebagai mediator antara budaya kerja dan kinerja tidak terbukti signifikan. Dengan demikian, pengembangan kecerdasan emosional karyawan dan penciptaan budaya kerja yang positif tetap menjadi fokus penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Agustine, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 9(2). <https://doi.org/10.34203/Jimfe.V9i2.9035>
- Eka, N., Elkhori, M., Wahyu, E., & Budianto, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang) The Impact Of Emotional Intelligence, Self Efficacy, And Competency On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable (Study At Bank Btn Kcs Malang). *Dimensi*, 13(2), 468–478. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Farida et al.,(2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.*
- Febrina Winandar, F., Ketut RSudiarditha, I., Susita, D., & oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen, D. (2021). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk.* 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/jurnal>
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.*
- Idul, Razak. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pirang. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan JBK*, 10(No.4).
- Jeffry Handayani. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8 No.1.
- Kurniawan, N. R. (2020b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala. *Jurnal Syntax Transformation*. <https://www.neliti.com/publications/330034/pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-ke>
- Ma'muroh, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai *Perpajakan*,. <https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/311>
- Nurhab, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq) Dan Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja. 2(1), 14–22. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/jmb/index>
- Nurriqli Arifia., W. G. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Sartono, S., Sastra Waskita, G., & Arintowati, D. (2023). Business, Entrepreneurship, and Management Journal Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung). 2(1).
- Sirajuddin, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ambassador Zulias Kabupaten Wajo. *Tata Kelola Website: Http: Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Tata This Work Is Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.*, 7 No.2.
- Sukiyono, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Satpol PP Kabupaten Demak.
- Usman, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang. *FORUM EKONOMI*, 21(2), 132–142. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>