



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi

Dia Rainasty Amalia

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Indonesia

E-mail: dia09april@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-07-07 Revised: 2025-08-18 Published: 2025-09-11	<p>This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and social competence on employee performance, with work culture as an intervening variable, among employees at the Bukittinggi City Regional Secretariat. The background of this study is the phenomenon of suboptimal budget realization, SAKIP scores that have not yet reached the very satisfactory category, and various internal organizational issues such as low emotional intelligence, weak social competence, and the unimplemented positive work culture. This study used a descriptive quantitative approach using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The study population was 100 civil servants, also sampled using a census technique. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on work culture and employee performance. Social competence also has a significant effect on work culture, but does not directly impact employee performance. Work culture has been shown to have a positive and significant effect on employee performance and acts as an intervening variable in the relationship between emotional intelligence and performance, as well as between social competence and employee performance. Thus, improving work culture can strengthen the influence of emotional intelligence and social competence on employee performance. These findings can serve as a strategic basis for human resource development in government, particularly in improving work quality and organizational effectiveness by strengthening the emotional, social, and cultural aspects of employee work.</p>
Keywords: <i>Emotional Intelligence;</i> <i>Social Competence;</i> <i>Work Culture;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>SEM-PLS;</i> <i>ASN.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-07-07 Direvisi: 2025-08-18 Dipublikasi: 2025-09-11	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai, dengan budaya kerja sebagai variabel intervening, pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena belum optimalnya realisasi anggaran, nilai SAKIP yang belum mencapai kategori sangat memuaskan, serta berbagai masalah internal organisasi seperti rendahnya kecerdasan emosional, lemahnya kompetensi sosial, dan kurangnya penerapan budaya kerja positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian sebanyak 100 orang pegawai negeri sipil, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja dan kinerja pegawai. Kompetensi sosial juga berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja, maupun antara kompetensi sosial dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi dasar strategis bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam memperbaiki kualitas kerja dan efektivitas organisasi melalui penguatan aspek emosional, sosial, dan budaya kerja pegawai.</p>
Kata kunci: <i>Kecerdasan Emosional;</i> <i>Kompetensi Sosial;</i> <i>Budaya Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai;</i> <i>SEM-PLS;</i> <i>ASN.</i>	

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin cepat, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam persaingan antarnegara. Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, memiliki potensi besar dalam pengem-

bangun SDM, meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti pendidikan, teknologi, dan kesenjangan keterampilan di pasar kerja.

Saat ini, untuk melamar pekerjaan di Indonesia, perusahaan menetapkan persyaratan seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kesehatan. Hal ini menunjukkan kebutuhan

organisasi akan SDM yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar perusahaan kini mensyaratkan minimal lulusan sarjana dengan pengalaman kerja yang relevan, menegaskan pentingnya kualitas SDM untuk menguasai pasar kerja.

SDM yang berkualitas dianggap aset berharga bagi negara dan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Data Badan Pusat Statistik pada Agustus 2024 menunjukkan jumlah pengangguran mencapai 7.465.599 orang, dengan 842.378 orang (11,28 persen) merupakan lulusan perguruan tinggi (Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana). Kondisi ini menandakan adanya kesenjangan antara tingkat pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Menurut Herdiany et al. (2022), SDM merupakan aset penting organisasi dan menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi. Manajemen SDM yang tepat sangat strategis untuk mencapai tujuan organisasi karena SDM dianggap aset paling penting.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa ASN adalah Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugas pemerintahan dan digaji sesuai peraturan perundang-undangan. ASN berperan sebagai SDM dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang harus memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dan memiliki kualitas kinerja yang baik agar tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai sesuai visi dan misi organisasi.

Menurut Widya Lestari et al. (2022), kinerja pegawai adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi secara optimal, diperlukan kinerja pegawai yang mampu mengelola tugas dan fungsi organisasi dengan benar. Kinerja bukanlah sekadar bakat atau kemampuan individu, tetapi merupakan hasil nyata dari penerapan bakat dan kemampuan tersebut. Kinerja adalah wujud dari karya nyata. Adapun kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi dapat dilihat pada Tabel 1 tentang realisasi fisik dan keuangan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi dalam laporan keuangan di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Fisik dan Keuangan Sekretarian Daerah Kota Bukittinggi dalam Lapporan Keuangan

Tahun	Pagu	Realisasi			Sisa
		Keuangan	Keuanga Fisik		
		(Rp)	n (%)	(%)	
2022	Rp.74.964.123.762	Rp.67.871.387.882	90,54%	100%	Rp.7.092.735.880
2023	Rp.72.669.993.619	Rp.67.554.562.705	92,96%	97%	Rp.5.115.430.914
2024	Rp.69.554.130.876	Rp.65.819.268.776	94,63%	98%	Rp.3.734.862.100

Sumber: Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kota Bukittinggi (2025)

Berdasarkan tabel 1, realisasi keuangan lebih rendah dibandingkan pagu atau target yang direncanakan sejak awal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi belum optimal dalam menyusun perencanaan dan merealisasikan anggaran keuangan.

Keberhasilan organisasi perangkat daerah dapat diukur melalui capaian nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan), yang mengintegrasikan sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja yang selaras dengan akuntabilitas keuangan. Setiap organisasi pemerintah wajib mencatat dan melaporkan penggunaan keuangan negara sesuai aturan yang berlaku. Data realisasi keuangan dan fisik yang belum maksimal mencerminkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan belum berjalan optimal, sehingga kinerja organisasi juga belum tercapai secara maksimal.

SAKIP dikeluarkan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia kepada seluruh Pemerintah Daerah. Sedangkan untuk Organisasi Perangkat Daerah dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah masing-masing. Dalam penilaian SAKIP ada beberapa rentang nilai yaitu: AA (Sangat Memuaskan), A (Memuaskan), BB (Sangat Baik), B (Baik), CC (Cukup), C (Kurang) dan D (Sangat Kurang). Berikut nilai SAKIP Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi dalam 5 tahun terakhir:

Tabel 2. Nilai Sakip Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2020-2024

Tahun	Nilai (Huruf)
2020	Bb
2021	Bb
2022	A
2023	Bb
2024	Bb

Sumber: Inspektorat Kota Bukittinggi (2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai SAKIP Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi sudah berada dalam kategori baik, meskipun belum mencapai predikat tertinggi (AA), kecuali pada tahun 2022 yang mengalami peningkatan menjadi A. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Nilai SAKIP sendiri merupakan cerminan dari manajemen kinerja organisasi, termasuk aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan pencapaian kinerja.

Menurut Helni Susianti, Analisis Perencana Sekretariat Daerah, nilai kinerja sangat tergantung pada partisipasi pegawai dalam pelaksanaan program berdasarkan Perjanjian Kinerja dan skema *cascading*. Kurangnya keterlibatan pegawai dapat menghambat capaian organisasi. Hal ini diperkuat hasil wawancara dengan Asisten Administrasi Umum (Februari 2025) yang menyebutkan bahwa rendahnya kecerdasan emosional, lemahnya disiplin kerja, buruknya relasi antarpegawai, serta kurangnya pemahaman tugas turut memengaruhi turunnya kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional, menurut Goleman, adalah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri dan orang lain secara efektif. Penelitian terdahulu (Widya Lestari et al., 2022; Idul et al., 2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting dalam menjaga kestabilan kinerja, terutama pada posisi struktural. ASN dituntut memiliki kecerdasan emosional yang baik guna mendukung pelaksanaan tugas. Namun, observasi awal menunjukkan rendahnya kecerdasan emosional pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi yang ditandai dengan konflik internal, komunikasi kasar saat rapat, serta kurangnya semangat interaksi, yang semuanya berkontribusi terhadap rendahnya kinerja.

Selain itu, kompetensi sosial juga memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Verayanti et al. (2014) dan Rahayu et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan membangun hubungan kerja yang baik dan efektif dalam organisasi. Kompetensi sosial ASN mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi ini sangat menentukan dalam membangun kerja sama tim, menempatkan pegawai secara tepat, serta mendukung program pengembangan sumber daya manusia.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kompetensi sosial bersifat erat dan saling memengaruhi. Di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, rendahnya kecerdasan emosional

berdampak pada lemahnya kompetensi sosial, sehingga menurunkan kerja sama tim, memperburuk relasi antarpegawai dan atasan, dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

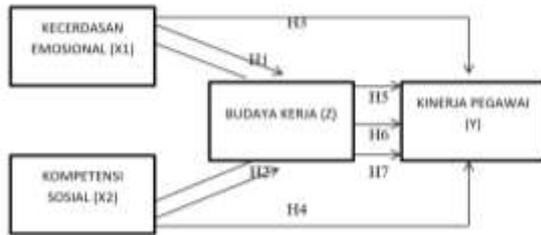
Budaya kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Firjatullah et al. (2023) dan Adha et al. (2019) menyebut bahwa budaya kerja dibentuk oleh pola kerja pimpinan dan rekan kerja yang sehat dan mendukung. Namun, hasil observasi menunjukkan masih lemahnya penerapan budaya kerja positif, terlihat dari ketidakhadiran, ketidaksesuaian tugas, keterlambatan pekerjaan, serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Kondisi ini mengganggu kenyamanan kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

Secara keseluruhan, rendahnya kecerdasan emosional dan kompetensi sosial di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi telah memicu stres kerja, menurunkan semangat, melemahkan kerja sama, dan berdampak pada turunnya kinerja organisasi. Fakta ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi acuan dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: **"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi."**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (3) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (5) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (6) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel interveningnya pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. (7) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial

terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel interveningnya pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

1. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. Hipotesis

H1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H2: Diduga kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H3: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H4: Diduga kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H5: Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H6: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

H7: Diduga kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini berfokus pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi sebagai objek penelitian. Penelitian dirancang dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk menggambarkan nilai variabel tanpa membandingkan dengan variabel lain. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi yang berjumlah 100 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi menjadi responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung

melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden terkait pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen dan literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi penelitian lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, serta penelitian pustaka dengan mempelajari literatur yang berkaitan dengan topik.

Dalam hal analisis data, penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antara variabel laten dengan indikator secara rinci dan membantu mengonfirmasi teori serta menjelaskan hubungan antar variabel. Analisis melibatkan pengujian model pengukuran (outer model) yang mencakup validitas konvergen dan diskriminan, serta reliabilitas menggunakan composite reliability dan Cronbach's alpha. Validitas konvergen diukur melalui loading factor dan Average Variance Extracted (AVE), sementara diskriminan validitas diperiksa melalui cross loading dan akar AVE.

Model struktural (inner model) dianalisis untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel laten dengan melihat nilai R-Square (R^2) sebagai ukuran kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen, serta Q-Square (Q^2) untuk menilai relevansi prediktif model. Penilaian Goodness of Fit (GoF) menggunakan standar seperti Standardized Root Mean Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI) untuk mengukur kecocokan model dengan data.

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai p-value dan t-statistik terhadap nilai ambang yang ditentukan. Hipotesis diterima apabila p-value $\leq 0,05$ dan t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (1,96 pada tingkat signifikansi 5%), yang menandakan adanya hubungan signifikan antar variabel dalam model penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat 100 kuesioner yang disebar kepada 100 orang responden, kemudian dari data yang kembali dapat diolah dan diuji serta dianalisis. Berikut adalah tabel tingkat pengembalian kuesioner:

Tabel 3. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah Kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	100	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 100 kuesioner yang diberikan kepada 100 responden, tingkat pengembaliannya adalah 100 kuesioner atau 100%.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian menggambarkan profil pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan golongan. Berdasarkan jenis kelamin, dari 100 responden terdapat 45 laki-laki (45%) dan 55 perempuan (55%), sehingga mayoritas pegawai adalah perempuan. Untuk usia, mayoritas responden berusia di atas 41 tahun sebanyak 72 orang (72%), sementara usia 31-40 tahun ada 19 orang (19%) dan 20-30 tahun sebanyak 9 orang (9%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1 sebanyak 62 orang (62%), diikuti S2 sebanyak 19 orang (19%), D3 sebanyak 15 orang (15%), dan SMA sebanyak 4 orang (4%). Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 84 orang (84%), dengan sisanya 9 orang (9%) bekerja antara 1-5 tahun dan 7 orang (7%) antara 6-10 tahun. Terakhir, karakteristik berdasarkan golongan menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada di golongan III sebanyak 74 orang (74%), kemudian golongan IV sebanyak 21 orang (21%) dan golongan II sebanyak 5 orang (5%). Data ini memperlihatkan dominasi pegawai perempuan dengan usia matang, berpendidikan sarjana, berpengalaman lama, dan berada pada golongan menengah dalam struktur kepegawaian.

3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. (Tumpia et al., 2021) Salah satu cara agar dapat memahami dengan mudah maka salah satu cara yang dapat digunakan dalam bagian statistik adalah analisis deskriptif. Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kompetensi social, budaya kerja dan kinerja pegawai.

Dengan menghitung nilai Total Capaian Responden pada masing-masing instrument penelitian, dengan mengacu pada rumus yang dikemukakan oleh Tumpia et al., (2021) yaitu sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR : Tingkat Capaian Responden

Rs : Skor Rata-Rata Jawaban Responden

N : Nilai Skor Jawaban

Menurut Tumpia et al., (2021) Total Capaian Responden (TCR) memiliki kriteria dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Jika TCR berkisar 81%-100% = Sangat Tinggi
- Jika TCR berkisar 61%-80% = Tinggi
- Jika TCR berkisar 41%-60% = Cukup
- Jika TCR berkisar 21%-40% = Rendah
- Jika TCR berkisar 0%-20% = Sangat Rendah

4. Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terkait indikator Kecerdasan Emosional di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,142 dengan Total Cumulative Respondent (TCR) sebesar 82,84%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah memiliki kecerdasan emosional yang baik dan mampu menerapkannya dalam konteks pekerjaan.

Indikator dengan skor tertinggi berasal dari pernyataan "Saya memikirkan terlebih dahulu apa yang dilakukan sebelum bertindak", yang memperoleh nilai rata-rata 4,35 dan TCR sebesar 87,00%, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kontrol diri yang

baik dan mampu mempertimbangkan tindakan sebelum melakukannya, mencerminkan kematangan emosional dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, indikator kedua dengan nilai tinggi adalah pernyataan "*Saya ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan organisasi*" dengan skor 4,31 dan TCR 86,20%, yang juga masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini menandakan adanya motivasi internal yang kuat dalam diri pegawai untuk terus berkembang dan berkontribusi positif bagi organisasi.

Sementara itu, nilai terendah ditemukan pada pernyataan "*Saya mampu mengendalikan emosi diri dengan baik sehingga tidak terbebani stres kerja*", dengan skor 3,94 dan TCR 78,80%, yang tergolong kategori tinggi, namun masih lebih rendah dibanding indikator lainnya. Artinya, meskipun kemampuan pengendalian stres kerja sudah cukup baik, aspek ini masih dapat ditingkatkan lebih lanjut agar pegawai mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi berada pada tingkat yang sangat baik, terutama dalam aspek pengambilan keputusan yang penuh pertimbangan dan motivasi pengembangan diri, meskipun perlu perhatian lebih pada aspek pengendalian stres kerja.

5. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Sosial

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap indikator Kompetensi Sosial di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,31 dengan Total Cumulative Respondent (TCR) sebesar 86,14%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum pegawai memiliki kemampuan sosial yang sangat baik dalam berinteraksi, membangun hubungan kerja, dan menghargai perbedaan di lingkungan organisasi.

Indikator dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh pernyataan "*Ketika seseorang menyampaikan pendapat yang berbeda, saya mendengarkan dengan pikiran terbuka dan menerima bila dapat dibenarkan*", dengan nilai rata-rata 4,52 dan TCR sebesar 90,40%, berada dalam

kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki sikap terbuka dan toleran dalam menerima perbedaan pendapat, yang merupakan ciri utama kompetensi sosial yang matang dalam organisasi.

Selain itu, pernyataan "*Bagi saya menghargai atas prestasi kerja adalah penting bagi organisasi*" juga menunjukkan skor tinggi sebesar 4,45 dan TCR 89,00%, memperlihatkan bahwa pegawai menghargai kontribusi sesama dan menyadari pentingnya pengakuan atas prestasi dalam membangun motivasi kerja.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah ditemukan pada pernyataan "*Saya mampu mengarahkan bawahan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan*", dengan skor 4,08 dan TCR 81,60%, yang meskipun tergolong sangat tinggi, namun menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan atau kemampuan manajerial dalam mengarahkan bawahan masih dapat ditingkatkan.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi telah memiliki kompetensi sosial yang baik, terutama dalam aspek komunikasi terbuka, toleransi, kerja tim lintas perbedaan, dan penghargaan atas prestasi. Namun, penguatan dalam kemampuan mengarahkan dan memotivasi bawahan masih diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja tim secara keseluruhan.

6. Tanggapan Responden terhadap Budaya Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap indikator **Budaya Kerja** di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, diperoleh **rata-rata skor sebesar 4,456 dengan Total Cumulative Respondent (TCR) sebesar 89,12%**, yang termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah telah terbentuk dengan sangat baik dan mendukung produktivitas organisasi.

Indikator dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh pernyataan "*Saya selalu berkomitmen atas pekerjaan yang menjadi tugas saya*", dengan **nilai rata-rata 4,61 dan TCR sebesar 92,20%**. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

mereka, yang merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang kuat.

Pernyataan lain yang juga menunjukkan nilai tinggi adalah "Saya tidak mau menerima apa yang bukan menjadi hak saya" dengan skor **4,46** dan TCR **89,20%**, serta "Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, saya siap bertanggung jawab dan menerima konsekuensinya" dengan skor **4,44** dan TCR **88,80%**. Ini mencerminkan sikap integritas dan tanggung jawab yang tinggi di kalangan pegawai, yang sangat penting dalam menjaga etika dan kepercayaan dalam organisasi.

Sementara itu, indikator dengan nilai terendah—meskipun masih dalam kategori sangat tinggi—terlihat pada pernyataan "*Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan saat mengalami kesulitan dalam bekerja*", dengan skor **4,38** dan TCR **87,60%**. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja sama antarpegawai sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi sudah sangat positif dan tertanam kuat, terutama dalam aspek tanggung jawab, integritas, komitmen terhadap tugas, dan profesionalisme. Namun, aspek kolaborasi dan kepedulian terhadap sesama rekan kerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih solid dan sinergis.

7. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap indikator Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,24 dengan Total Cumulative Respondent (TCR) sebesar 84,85%, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah sudah sangat baik dan berada pada tingkat optimal.

Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan "*Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diberikan kepada saya*", dengan skor rata-rata sebesar 4,39 dan

TCR 87,80%. Temuan ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yang merupakan indikator penting dari produktivitas kerja yang tinggi.

Pernyataan lainnya yang juga menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik adalah "Saya merasa target yang diberikan cukup menantang dan realistis untuk dilakukan dalam pekerjaan saya", dengan skor 4,29 dan TCR 85,80%, serta "Peraturan yang diterapkan organisasi selalu saya patuhi" yang memperoleh skor 4,24 dan TCR 84,80%. Hal ini menegaskan bahwa pegawai tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi sebagai bentuk kedisiplinan kerja.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah namun masih berada pada kategori sangat tinggi terdapat pada pernyataan "*Standar kualitas kerja saya melebihi standar kualitas resmi yang ada*" dengan skor 4,05 dan TCR 81,00%. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kinerja yang baik, peningkatan dalam menetapkan standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar minimum organisasi masih bisa ditingkatkan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi sudah sangat memuaskan, terutama dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta semangat dalam menghadapi target kerja yang menantang. Namun, terdapat peluang untuk meningkatkan standar kualitas kerja lebih tinggi lagi agar kinerja institusi bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik.

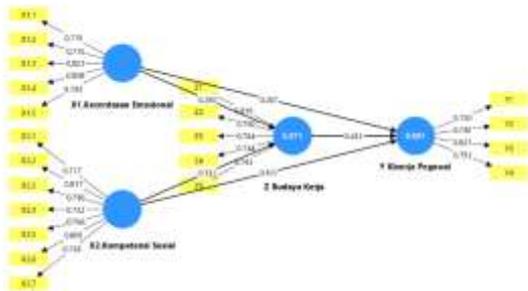
8. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.1 untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui Budaya Kerja di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Analisis terdiri dari dua tahap utama: evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Evaluasi model pengukuran menguji validitas dan reliabilitas konstruk secara menyeluruh. Validitas konvergen diperiksa melalui loading factor > 0,7, validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker, cross-loading, HTMT, dan AVE. Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, keduanya diharapkan > 0,7. Multikolinearitas dicek dengan Variance Inflation Factor (VIF) < 5.

Setelah validitas dan reliabilitas terkonfirmasi, evaluasi model struktural dilakukan dengan memeriksa kolinearitas antar variabel prediktor (VIF < 5), signifikansi dan relevansi hubungan struktural, serta kemampuan prediktif model melalui nilai R² (0,75 = substansial, 0,50 = moderat, 0,25 = lemah). Selain itu, ukuran efek F² dan relevansi prediktif Q² juga dievaluasi untuk menilai kualitas model secara lebih mendalam.

9. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Model Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS (2025)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan mengevaluasi hubungan antara variabel dengan indikatornya (Dewi et al., 2022). Dalam analisis menggunakan SmartPLS, terdapat tiga kriteria utama untuk menilai outer model, yaitu Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit. Validitas Konvergen untuk model dengan indikator reflektif dinilai dari korelasi antara skor item dengan konstruk yang diukur, dimana loading factor di atas 0,70 dianggap menunjukkan korelasi yang tinggi. Dalam penelitian ini, batas loading factor yang digunakan adalah 0,70.

10. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 4. Hasil Outer Loadings

	Budaya Kecerdasan Kerja	Kinerja Emosional Pegawai	Kompetensi Sosial
X1.1	0.770		
X1.2	0.775		
X1.3	0.822		
X1.4	0.808		
X1.5	0.784		
X2.1			0.717
X2.2			0.817
X2.3			0.786
X2.4			0.732
X2.5			0.766
X2.6			0.800
X2.7			0.765
Y1		0.730	
Y2		0.740	
Y3		0.821	
Y4		0.793	
Z1	0.818		
Z2	0.760		
Z3	0.784		
Z4	0.744		
Z5	0.743		

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas, menggambarkan bahwa nilai outer loading dari setiap indikator > 0,70, hal ini dapat dikatakan valid. Dapat diketahui bahwa semua nilai outer loading dari indikator Kecerdasan Emosional, Kompetensi Sosial, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

	Konstruksi Alpha	Konstruksi Reliabilitas (CR)	Konstruksi Validitas (AVE)	Reliabilitas Komposit (Rc)
X1 Kecerdasan Emosional	0.881	0.881	0.881	0.881
X2 Kompetensi Sosial	0.881	0.881	0.881	0.881
X3 Kinerja Pegawai	0.881	0.881	0.881	0.881
X4 Budaya Kerja	0.881	0.881	0.881	0.881

Gambar 3. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang baik dengan syarat nilainya lebih dari 0,5. (Dewi et al., 2022) berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel sudah diatas 0,5 sehingga sudah bisa dikatakan bahwa nilai sudah memenuhi standar untuk convergent validity.

11. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 5. Hasil Cross Loading

	Budaya Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai	Kompetensi Sosial
X1.1	0.495	0.770	0.415	0.568
X1.2	0.530	0.775	0.574	0.575
X1.3	0.509	0.822	0.536	0.587
X1.4	0.566	0.808	0.510	0.565
X1.5	0.492	0.784	0.557	0.503
X2.1	0.495	0.487	0.437	0.717
X2.2	0.664	0.535	0.551	0.817
X2.3	0.612	0.519	0.478	0.786
X2.4	0.468	0.566	0.401	0.732
X2.5	0.535	0.531	0.557	0.766
X2.6	0.613	0.526	0.496	0.800
X2.7	0.509	0.661	0.501	0.765
Y1	0.574	0.489	0.730	0.497
Y2	0.451	0.418	0.740	0.403
Y3	0.550	0.584	0.821	0.584
Y4	0.621	0.524	0.793	0.473
Z1	0.818	0.477	0.577	0.553
Z2	0.760	0.490	0.535	0.578
Z3	0.784	0.568	0.517	0.551
Z4	0.744	0.510	0.567	0.622
Z5	0.743	0.477	0.564	0.499

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indicator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indicator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Evaluasi pengukuran *discriminant validity* selanjutnya adalah *Fornell Larcker* yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

Tabel 6. Nilai discriminant validity Fornell Larcker

	AVE	Budaya Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai	Kompetensi Sosial
Budaya Kerja	0.593	0.770			
Kecerdasan Emosional	0.627	0.655	0.792		
Kinerja Pegawai	0.596	0.717	0.658	0.772	
Kompetensi Sosial	0.592	0.729	0.706	0.639	0.770

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Berdasarkan perhitungan *Fornell-Larcker Criterion* didapatkan bahwa nilai korelasi antar variabel masih dibawah nilai akar kuadrat dari AVE (cetak tebal). Dengan demikian semua indicator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*. Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7. Nilai discriminant validity HTMT

	Budaya Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai	Kompetensi Sosial
Budaya Kerja				
Kecerdasan Emosional	0.779			
Kinerja Pegawai	0.888	0.799		
Kompetensi Sosial	0.843	0.818	0.761	

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Berdasarkan perhitungan HTMT didapatkan bahwa nilai korelasi antar variabel masih dibawah nilai 0,90, dengan demikian semua indicator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

12. Reliabilitas

Tabel 8. Reliabilitas

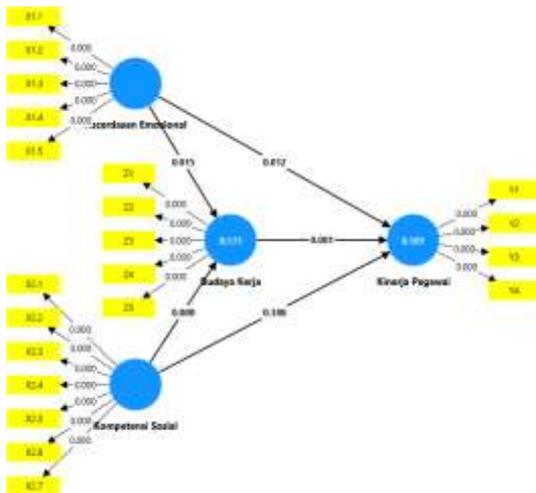
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Budaya Kerja	0.828	0.879	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.852	0.894	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.774	0.855	Reliabel
Kompetensi Sosial	0.885	0.910	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indicator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

13. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model structural merupakan pengujian yang bertujuan untuk menganalisis hasil dari pengujian outer model sebelumnya. Pengujian ini dapat dianalisis dengan melihat nilai r-square atau nilai yang memprediksi seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Kriteria untuk menyimpulkan hasil r-square yaitu nilai r-square > 0,75 bersifat sangat kuat, 0,5 - 0,75 bersifat kuat, 0,25 - 0,50 bersifat cukup dan < 0,25 bersifat lemah.



Gambar 4. Model Struktural (Inner Model)
Sumber: Pengolahan Data SmartPLS (2025)

14. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 9. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Budaya Kerja	0.571	0.562
Kinerja Pegawai	0.581	0.568

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Penelitian ini menggunakan dua variabel endogen: Budaya Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial, serta Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Sosial, dan Budaya Kerja. Berdasarkan Tabel 12, nilai R-Square untuk Budaya Kerja adalah 0,571, artinya 57,1% variasi Budaya Kerja dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial, sedangkan 42,9% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan nilai R-Square Kinerja Pegawai sebesar 0,581, menunjukkan 58,1% variasi

Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Sosial, dan Budaya Kerja, dengan sisanya 41,9% dipengaruhi variabel lain.

15. Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
X1.1	1.966
X1.2	1.672
X1.3	2.176
X1.4	2.032
X1.5	1.842
X2.1	1.731
X2.2	2.435
X2.3	1.988
X2.4	1.806
X2.5	1.856
X2.6	2.180
X2.7	1.946
Y1	1.361
Y2	1.544
Y3	1.782
Y4	1.581
Z1	2.065
Z2	1.814
Z3	1.741
Z4	1.563
Z5	1.631

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 10 berikut hasil pengujian uji multikolinearitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 5. Jika nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena memiliki nilai VIF < 5.

16. Predictive Relevance (Q²)

Goodness of Fit Model diukur dengan R-square untuk variabel laten dependen, mirip dengan interpretasi regresi, sementara Q-square (predictive relevance) mengukur seberapa baik model memprediksi nilai konservasi dan estimasi parameternya. Nilai Q² berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1 menunjukkan model semakin baik dan setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. Berdasarkan tabel 4.17, nilai Q² dihitung dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R12) \times (1 - R22)$, di mana R12 adalah nilai R-Square Budaya Kerja (0,571) dan R22 adalah nilai R-Square Kinerja Pegawai (0,581). Hasil perhitungan menghasilkan

nilai Q2 sebesar 0,8204, yang berarti model structural menjelaskan 82,04% keragaman data penelitian, sedangkan 17,96% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan nilai Q2 yang mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa model structural penelitian ini cukup baik.

17. Evaluasi Goodness Of Fit

Tabel 11. Ketepatan Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.072	0.072
d_ULS	1.184	1.184
d_G	0.550	0.550
Chi-square	295.030	295.030
NFI	0.761	0.761

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,072 sudah lebih kecil dari 0,8. Maka model dinyatakan fit. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

18. Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecerdasan Emosional -> Budaya Kerja	0.280	0.277	0.116	2.423	0.015
Kompetensi Sosial -> Budaya Kerja	0.532	0.528	0.106	4.996	0.000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0.287	0.294	0.114	2.526	0.012
Kompetensi Sosial -> Kinerja Pegawai	0.107	0.114	0.124	0.864	0.388
Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0.451	0.435	0.131	3.453	0.001

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai t-hitung. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dapat diperoleh dari 100 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,960. Namun jika menggunakan nilai p-value, maka nilai *p-value* dibandingkan dengan nilai tingkat kesalahan (α) sebesar 5%, hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis 1

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,280. Semakin baik Kecerdasan Emosional pegawai, maka Budaya Kerja di organisasi akan semakin meningkat. Nilai t hitung sebesar 2,423 lebih besar dari t tabel 1,960, dan p value 0,015 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Kerja.

b) Hipotesis 2

H2: Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,532. Semakin tinggi Kompetensi Sosial pegawai, semakin meningkat Budaya Kerja di organisasi. Nilai t hitung sebesar 4,996 lebih besar dari t tabel 1,960, dan p value kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti Kompetensi Sosial memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Kerja.

c) Hipotesis 3

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,287. Semakin baik Kecerdasan Emosional pegawai, semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,526 lebih besar dari t tabel 1,960, dan p value 0,012 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d) Hipotesis 4

H4: Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sosial memiliki koefisien jalur sebesar 0,107 dengan arah hubungan positif, yang berarti semakin tinggi Kompetensi Sosial pegawai, akan berpotensi meningkatkan Kinerja Pegawai. Namun, nilai t hitung sebesar 0,864 lebih kecil dari t tabel 1,960 dan p value 0,3888 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) diterima. Dengan demikian, Kompetensi Sosial tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan hipotesis keempat ditolak.

e) Hipotesis 5

H5: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,451 dengan arah hubungan positif, yang berarti semakin tinggi Budaya Kerja pegawai, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Nilai t hitung sebesar 3,453 lebih besar dari t tabel 1,960 dan p value 0,001 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, Budaya Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kelima diterima.

Pengujian Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Kecerdasan Emosional, Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai

H_{6.7}: Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial mempengaruhi Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja.

f) Hipotesis 6

H6: Budaya Kerja mengintervening hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai. Koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,126 dengan nilai t statistik 2,210, yang lebih besar dari t tabel 1,960 dan p value 0,027 kurang dari 0,05, menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis keenam diterima, yang berarti Budaya Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

g) Hipotesis 7

H7: Budaya Kerja mengintervening hubungan antara Kompetensi Sosial dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Budaya Kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kompetensi Sosial dengan Kinerja Pegawai. Koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,240 dengan nilai t statistik 2,582, yang lebih besar dari t tabel 1,960 dan p value 0,010 kurang dari 0,05, menandakan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis ketujuh diterima, yang berarti Budaya Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Budaya Kerja

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,280 dan nilai t hitung 2,423 yang lebih besar dari t tabel 1,960, serta p value 0,015 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai di

Tabel 13. Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecerdasan Emosional -> Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0.126	0.117	0.057	2.210	0.027
Kompetensi Sosial -> Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0.240	0.233	0.093	2.582	0.010

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 13 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, maka budaya kerja mereka juga semakin baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Borman et al. (2020) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap budaya kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Budaya Kerja

H2: Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Budaya Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,532 dan nilai t hitung 4,996 yang lebih besar dari t tabel 1,960, serta p value < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi sosial pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, semakin meningkat pula budaya kerja yang terbentuk. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi sosial menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik di lingkungan tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dewa et al. (2016) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi sosial terhadap budaya kerja.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,287 dan nilai t hitung 2,526 yang melebihi t tabel 1,960, serta p value 0,012 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, semakin meningkat pula kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Idul et al. (2021) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan

kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi Sosial dengan Kinerja Pegawai

H4: Kompetensi Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,107, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai t hitung 0,864 lebih kecil dari t tabel 1,960 dan p value 0,3888 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat ditolak dan H0 diterima. Hal ini berarti Kompetensi Sosial belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, dan Kompetensi Sosial bukan faktor utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik di instansi tersebut. Temuan ini berbeda dengan penelitian Verayanti et al. (2014) yang menyatakan bahwa Kompetensi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H5: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,451 dan nilai t hitung 3,453 yang lebih besar dari t tabel 1,960 serta p value 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki pegawai, semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2019) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening

H6: Budaya Kerja mengintervening hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara signifikan memediasi pengaruh

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,126 dan nilai t statistik 2,210 yang lebih besar dari t tabel 1,960 serta p value $0,027 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan hipotesis keenam diterima, yang berarti Budaya Kerja berperan penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

7. Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening

H7: Budaya Kerja mengintervening hubungan antara Kompetensi Sosial dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompetensi Sosial dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,240 dengan nilai t statistic sebesar 2,582. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,010) < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengintervening Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil di atas menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dan berarti Hipotesis 7 diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,280 dengan nilai t hitung 2,423 yang lebih besar dari t tabel, sehingga semakin baik kecerdasan emosional, budaya kerja juga meningkat.

Kompetensi sosial juga berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja dengan koefisien jalur 0,532 dan t hitung 4,996, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sosial pegawai meningkatkan budaya kerja.

Selain itu, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,287 dan t hitung 2,526, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, kinerja pegawai semakin baik.

Namun, kompetensi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari koefisien jalur 0,107 dan t hitung 0,864 yang lebih kecil dari t tabel.

Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,451 dan t hitung 3,453, sehingga peningkatan budaya kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, budaya kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, dengan koefisien jalur tidak langsung 0,126 dan t hitung 2,210.

Budaya kerja juga berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi sosial dan kinerja pegawai, ditunjukkan oleh koefisien jalur tidak langsung 0,240 dan t hitung 2,582.

Dengan demikian, hipotesis pertama, kedua, ketiga, kelima, keenam, dan ketujuh diterima, sedangkan hipotesis keempat ditolak karena pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasilnya belum sempurna dan masih memiliki beberapa keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan temuan yang lebih baik. Pertama, disarankan agar jumlah sampel ditambah dan data yang digunakan lebih terbaru, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan relevan.

Kedua, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel lain yang relevan terkait kinerja pegawai. Dengan cara ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih akurat serta manfaat yang lebih besar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). *Riau: Zanafa Publishing*, 5, 12–18.

- Dewi, I. R., Michel, R. J., & Puspitarini, D. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Toko Prima Freshmart Cirebon. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 314–321.
<https://doi.org/10.31959/jm.v11i1.1080>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1531–1547.
<https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2512>
- Idul, I., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(4), 322–330.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3165>
- Rahayu, S., Mania, S., & Sola, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Profesional Pegawai Terhadap Pelayanan Administrasi. *Nazzama: Journal of Management Education*, 2(1), 100–112.
<https://doi.org/10.24252/jme.v2i1.31688>
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165.
<https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72.
<https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>
- Rajak, A., Nurlaila, & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1689–1699.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal*
- Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Verayanti, P. D., Nuridja, M., & Indrayani, L. (2014). Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiskha*, 4(1), 1–12.
- Widya Lestari, S., Hafizah, & Ezzah Nahrisah. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 81–96.
<https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3.193>
- Wildanu, E., Irfan, A., Afnan, D., & Fauz, I. (2021). Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. *Jurnal SOSFILKOM*, 15(2), 47–62.