

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT (DPR) ACEH

Agustianur¹, Nasir², Sulaiman^{*3}

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: elman_ali@unsyiah.ac.id ^{*3}

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and emotional intelligence on work motivation and its implication on staff performance of Aceh Parliament Secretariat. Population of this study was overall employee who works on the Aceh Parliament Secretariat where were at about 255 employees. This study employed census method. The analytical method used is structural equation modeling (SEM). The results showed that organizational culture has no significant effect on work motivation; however, it effect on staff performance. Emotional intelligence significantly effect on both work motivation and staff performance at the Aceh Parliament Secretariat. Work motivation serves as a partial mediator between the effects of emotional intelligence on the staff performance of the Aceh Parliament Secretariat. The implications of this study, Secretariat of the Aceh Parliament need to improve intelligence capabilities of employees through technical assistance programs respectively.

KEYWORDS : *Organizational Culture, Emotional Intelligence, Work Motivation, Staffs' Performance of Aceh Parliament Secretariat.*

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja pegawai pada suatu organisasi dapat tergantung pada kemampuan manajemen organisasi memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Jadi, salah satu tugas para manajer adalah memberikan motivasi kepada bawahannya (Lodge dan Derek, 1993). Baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi memotivasi pada karyawannya, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional pegawai itu sendiri (Salovey dan Mayer, 2006:88). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah budaya organisasi. Permasalahan yang sering terjadi adalah bagaimana cara perusahaan/organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya dengan memotivasi kerja pegawai melalui budaya organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai.

Fenomena yang tergambar selama ini, kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh relatif masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari realisasi pencapaian sasaran kinerja yang setiap tahunnya yang tidak mencapai sasaran sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra (Rencana Kerja Strategis) sehingga belum sesuai dengan DPA (Dokumen Pelaksana Anggaran). Keadaan sebagaimana digambarkan di atas akan berdampak pula pada menurunnya kinerja pada sebagian pegawai pada Sekretariat DPR Aceh. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang mengabaikan tugas pokok dan fungsinya, serta tanggung jawabnya secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada anggota DPR Aceh.

Apakah budaya organisasi yang selama ini digunakan dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi motivasi kerja serta berdampak terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPR Aceh belum dapat diketahui karena kurangnya penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat diketahui pengaruh faktor-faktor tersebut di atas dengan jelas, maka perlu dilakukan penelitian yang bersifat empiris. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional

Terhadap Motivasi Kerja Serta implikasinya terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh". Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung dari budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh melalui motivasi kerja.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan digambarkan sebagai prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia dimaksudkan guna meningkatkan prestasi perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2004:55). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi (motivasi kerja) untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Motivasi Kerja

Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, maka dibutuhkan motivasi dari setiap pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Sasaran yang dicapai dari motivasi kerja adalah pencapaian kinerja karyawan. Sementara, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya Organisasi

Robbins (2006) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Selain budaya organisasi, kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai juga dapat memainkan peranan penting dalam meraih kinerja baik pegawai maupun organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menurut Salovey dan Mayer (2006:86) merupakan kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi dirinya dan orang lain untuk membedakan antara keduanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang. Definisi ini menekankan pada sejumlah perbedaan tetapi saling terkait. Kecerdasan emosional itu sendiri dapat dikonsepsi secara relatif sebagai suatu kesadaran individu terhadap emosinya sendiri dan kemampuan untuk mengekspresikan emosi-emosi tersebut, untuk persepsi-persepsi individual dan kesadaran dari emosi-emosi tersebut diekspresikan oleh pihak lain, untuk pengaturan emosi baik untuk diri sendiri atau orang lain, dan untuk menggunakan emosi tersebut. Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Pengaruh Budaya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam membangun sebuah organisasi. Kepercayaan, nilai-nilai bersama yang dianut oleh para pekerja dapat menjadi sebuah identitas organisasi dan membentuk komitmen bersama yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Selain itu juga dapat berfungsi sebagai alat penjelasan dalam mencapai tujuan dan membantu untuk membentuk nilai-nilai yang diinginkan

organisasi (Soedjono, 2008:22-47). Menurut Beach (1993:12), budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota, sehingga membentuk motivasi kerja. Jadi, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, perlu dilihat dalam penerapan operasional bagaimana budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja. Lebih lanjut lagi, Harris dan Mossholder (1996), menyebutkan bahwa budaya organisasi berdiri sebagai pusat seluruh faktor yang berasal dari manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, moral, kepuasan dan motivasi kerja, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai

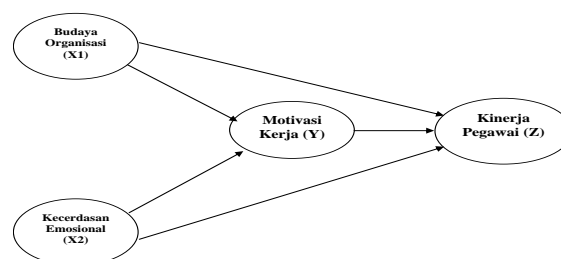
Kecerdasan emosional menjadikan seseorang mampu untuk mengenali diri, berempati, mencintai, berasosiasi dan dapat menyambut kesedihan dan kegembiraan secara lepas. Kecerdasan emosional itu sendiri dapat dikonsepsi secara relatif sebagai suatu kesadaran individu terhadap emosinya sendiri dan kemampuan untuk mengekspresikan emosi-emosi tersebut, untuk persepsi-persepsi individual dan kesadaran dari emosi-emosi tersebut diekspresikan oleh pihak lain, untuk pengaturan emosi baik untuk diri sendiri atau orang lain, dan untuk menggunakan emosi tersebut. Dengan demikian, baiknya kecerdasan emosional seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2004), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja juga didukung oleh pendapat Salovey & Mayer (2006) bahwa dengan kecerdasan emosional seseorang akan mempunyai kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi karena adanya pengendalian diri dan semangat yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Hasibuan (2006:95). Selanjutnya Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi (Mas'ud, 2004). Lebih lanjut, menurut Soegiri (2004) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008), pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Lebih lanjut lagi Soegiri (2004) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008), menyebutkan bahwa hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, telaah pustaka dan hipotesis yang telah dijelaskan di atas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu seperti yang disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.
- H2: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.
- H4: Kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.
- H5: Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- H6: Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh melalui motivasi kerja pegawainya.
- H7 :Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Aceh melalui motivasi kerja pegawainya.

METODOLOGI

Lokasi, Object and Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPR Aceh. Variabel penelitian ini terdiri atas kinerja pegawai (Z), motivasi kerja (Y), budaya organisasi (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2).

Populasi and Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Sekretariat DPR Aceh. Penarikan sampel dilakukan berdasarkan teknik sensus, di mana reponden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPR Aceh yang berjumlah 322 orang (Sekretariat Aceh 2015). Sementara, jumlah yang merespon kuesioner sebanyak 255 responden.

Desain Kuesioner

Kuesioner penelitian ini dibagi dalam empat bagian. Bagian pertama yaitu pertanyaan tentang budaya organisasi. Bagian kedua berisikan pertanyaan tentang kecerdasan emosional. Bagian ketiga merupakan pertanyaan mengenai motivasi kerja dan bagian terakhir adalah pertanyaan tentang kinerja pegawai Sekretariat DPR Aceh. Jumlah indikator dari setiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan penelitian utama, maka perlu terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner dengan melaksanakan "Pilot Project" yang melibatkan 50 orang responden yang terpilih secara random.

1. Validitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas item-total statistics terhadap 50 responden menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel-variabel independen terdiri dari variabel budaya organisasi, kecerdasan emosional dan variabel dependennya adalah variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPR Aceh mempunyai nilai korelasi r lebih besar dari 0.2012. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

2. Reliability

Hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas item-total statistics terhadap 50 responden pegawai Sekretariat DPR Aceh sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Table 1. Uji Reliabilitas

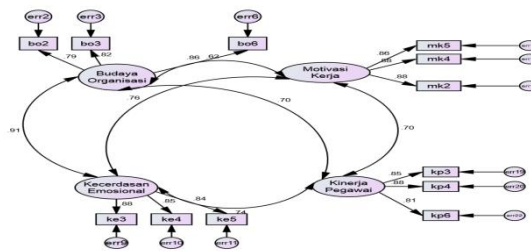
Variabel/Sub Variabel		Cronbach Alpha	Reliabilitas
X ₁	Budaya Organisasi	0.909	Reliabel
X ₂	Kecerdasan Emosional	0.864	Reliabel
Y	Kinerja Pegawai	0.957	Reliabel
Z	Kinerja Organisasi	0.902	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan hasil uji sebagaimana tabel di atas, maka semua instrument penelitian dinyatakan handal.

Pendekatan Tahap Pertama (*Step-One Approach*) dengan Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Semua konstruk (budaya organisasi, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja pegawai) akan digabungkan dalam tahap model pengukuran. Fase ini sejalan dengan Anderson dan Gerbing (1988) yang melakukan pendekatan langkah-pertama. Hasil terakhir model pengukuran (*measurement model*) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 3. Analisis Model Pengukuran

Table 4

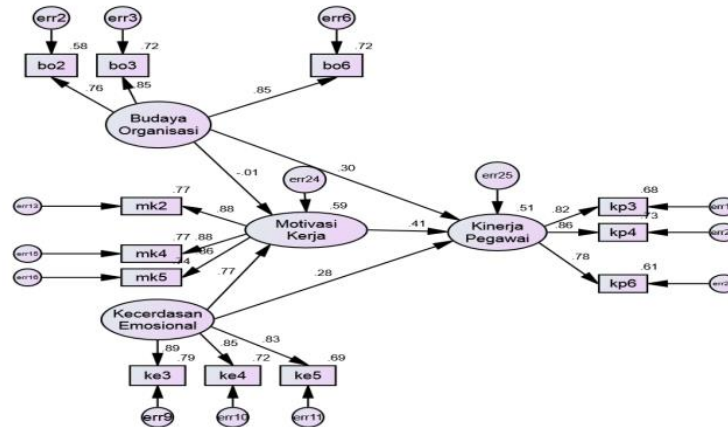
Fit Indices untuk Analisis Model Pengukuran (Measurement Model)

Fit Indices	X ²	X ² /df	GFI	TLI	CFI	RMSEA
	137.705 (p<.000)	2.869	.920	.947	.961	.080

Hasil analisis di atas mengindikasikan bahwa nilai Chi-square = 137.705 (p<.000) dengan X²/df = 2,869. Nilai GFI sebesar 0,920, TLI sebesar 0,947 dan CFI sebesar 0,961 > 0.90 menunjukkan hasil good fit. Nilai RMSEA sebesar 0.080 menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu berada antara 0.05 – 0.08 (persyaratan).

Structural Equation Modeling (SEM): Pendekatan Tahap Kedua (*Step-Two Approach*) dengan Pendekatan Struktural.

Menurut Garver dan Mentzer (1999), cara untuk mencapai validitas prediktif dapat dipenuhi dengan menghubungkan konstruks dengan konstruks lainnya untuk memprediksi hubungan ataupun pengaruh, di mana korelasinya harus cukup nilainya (yaitu yang dikenal sebagai koefisien struktural atau bobot regresi standar dalam AMOS), dan harus signifikan secara statistic. Gambaran yang lebih jelas dari model persamaan struktural ini dapat ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4. Analisis Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)

Table 5. *Fit Indices* untuk Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)

Fit Indices	X ²	X ² /df	GFI	TLI	CFI	RMSEA
	250.705 (p<.000)	2.869	.920	.947	.961	.080

Dalam konteks koefisien regresi dari model struktural, sesuai dengan yang ditampilkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi struktural atau semua jalur adalah signifikan pada $p < .05$. Secara khusus, output juga menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari budaya organisasi (-0,012*), dan kecerdasan emosional (0,765*) serta mampu menjelaskan 58,9% dari varians (Squared Multiple Correlations) terhadap motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (0,765 koefisien korelasi pada struktural) memiliki dampak penting dibandingkan dengan faktor budaya organisasi. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan pula bahwa terdapat sebesar 41,1% merupakan varians error untuk memprediksi motivasi kerja atau dengan kata lain dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Selain itu, koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,264*, kecerdasan emosional sebesar 0,264 dan motivasi kerja sebesar 0,380 dan mampu menjelaskan 51,0% dari varians (Squared Multiple Correlation) terhadap Kinerja pegawai. Koefisien Determinasi atau Squared Multiple Correlation (SMC) = 51,0% atau varians estimasi dijelaskan oleh variabel prediktor. Secara rinci, diperkirakan bahwa prediktor (budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja) dapat menjelaskan 51,0% dari varians terhadap kinerja, yang berarti varians error untuk memprediksi kinerja pegawai adalah sekitar 49,0% dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis dengan Efek Langsung

Tabel berikut akan menggambarkan hasil regresi yang menjelaskan hubungan antar konstruk.

Tabel 6
Hubungan Antar Konstruk

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja	<--- Budaya_Organisasi	-.012	.049	-.238	.812	par_9
Motivasi_Kerja	<--- Kecerdasan_Emosional	.765	.066	11.624	***	par_10
Kinerja_Pegawai	<--- Budaya_Organisasi	.264	.052	5.050	***	par_11
Kinerja_Pegawai	<--- Kecerdasan_Emosional	.264	.093	2.825	.005	par_12
Kinerja_Pegawai	<--- Motivasi_Kerja	.380	.095	4.014	***	par_13

Sumber: Hasil Analisis Data, 2015 (diolah)

Tabel di atas dengan hasil akhir dari model persamaan struktural mampu menjelaskan tujuan penelitian ini. Output dari model persamaan struktural juga sekaligus menjelaskan efek langsung antara faktor budaya organisasi, kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai, di mana kedua arah memiliki efek yang signifikan sebagaimana telah dihipotesiskan. Dengan demikian, hasil ini juga telah tidak membuktikan hipotesis 1, namun mampu membuktikan hipotesis 2, 3, 4 dan 5 dari penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis Hubungan/ Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian hipotesis dengan memasukkan peran variabel mediasi seperti yang disarankan oleh Kelloway (1995) (motivasi kerja) yang akan menjelaskan efek tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat dalam tabel berikut.

Table 7

Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*) dengan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling)

Konstruks	Kecerdasan Emosional	Budaya Organisasi
Motivasi Kerja	0.000	0.000
Kinerja Pegawai	0.312	-0.005

Sumber: Output dari *Standardized Indirect Effect*

Melihat hasil dari tidak signifikannya efek langsung dari prediktor (budaya organisasi) pada motivasi kerja ($p > 0.05$), namun hanya terlihat bahwa ada hubungan langsung yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai ($p < 0,01$). Dengan demikian, tidak terdapat efek tidak langsung dari budaya organisasi pada kinerja pegawai secara positif dan signifikan, di mana keefisien korelasinya sebesar $-0,005$ ($p > 0.05$). Selanjutnya, melihat hasil dari signifikannya efek langsung dari prediktor (kecerdasan emosional) pada motivasi kerja ($p < 0.05$), dan terlihat bahwa ada hubungan langsung yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai ($p < 0,01$). Dengan demikian, terdapat efek tidak langsung dari kecerdasan emosional pada kinerja pegawai secara positif dan signifikan, di mana keefisien korelasinya sebesar $0,312$ ($p < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis 6 tidak diterima, dan hipotesis 7 tidak ditolak.

Rangkuman diterima ataupun ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagaimana dalam table berikut ini.

Tabel 6

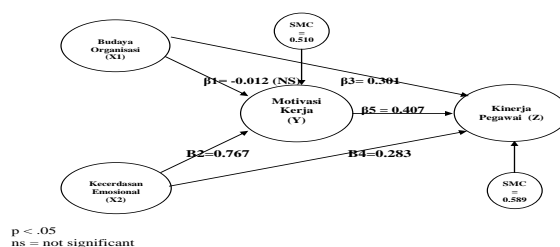
Rangkuman dari Pembuktian Hipotesis

	Hipotesis	Kondisi
H ₁	Budaya organisasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh.	√
H ₂	Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh.	X
H ₃	Budaya organisasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh.	√
H ₄	Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh.	√
H ₅	Motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh.	√
H ₆	Terdapat pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, disimpulkan tidak diterima.	X
H ₇	Terdapat pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja	√

Note: √= hipotesis tidak ditolak (hipotesis diterima)

X= hipotesis ditolak

Berdasarkan hasil dari analisis statistik, gambaran hubungan/pengaruh langsung (*direct effect*) daripada variabel-variabel yang dibangun dalam model penelitian ini dapat dilihat dengan jelas sebagaimana dalam gambar berikut ini.



Gambar 4. Kondisi Signifikansi Hubungan antar Variabel dalam Model

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil penelitian ini telah memberikan kontribusi secara empiris bahwa Faktor kecerdasan emosional yang dibangun dalam model penelitian ini mempengaruhi baik motivasi kerja maupun kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Aceh. Faktor budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, namun masih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor kinerja pegawai berperan sebagai variabel mediasi secara parsial diantara hubungan kecerdasan emosional dan pegawai.

Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat dijelaskan bahwa untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, maka Sekretariat DPR Aceh harus dapat meningkatkan kecerdasan emosional para pegawainya dengan memberikan lebih banyak pelatihan kerja. Diharapkan kepada Sekretariat DPR Aceh juga perlu memperhatikan budaya kerja yang baik, karena terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad (2004), **Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang**. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 4, No. 8, Hal 78-99.
- Anderson, J.C., & Gerbing, D.W, (1988), **Structural Equation Modelling in practice: a review and recommended two-step approach**. *Psychological Bulletin*, Vol. 103 (3), pp. 411-423.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta, Rineka Cipta.
- Beach, Lee Roy (1993), **Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning**. United States of America : Prentice-Hall Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008), **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)**, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2, september 2008: 124-13.
- Garver, M.S., & Mentzer, J.T, (1999), Logistic research method: employing structural modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics*, Vol. 20 (1), pp. 33-57.
- Hair, J. F., Anderson, R., E., Tatham, R.L., & Black, W.C, (2006), **Multivariate data analysis**. 7/E, Prentice Hall, Pearson Educational International.
- Harris S. G. & Mossholder K. W (1996), **The Effective Implication of Perceived Congruence with Cultural Dimensions During Organizational Transformation**, *Journal of Management*, 22, 527-547.
- Hasibuan, Malayu SP. (2006), **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta. Bumi aksara.
- Kelloway, E.K. (1995), Structural Equation Modelling in perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.16, p. 215-224.

- Lodge B. dan C. Derek, 1993, “**Organizational Behavior and Design**”. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad (2004), **Manajemen Sumber Daya. Manusia**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006), **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks Jakarta.
- Salovey & Mayer, (2006), *Emotional Intellegent*,: Whay Can Matter More Than IQ, NY. Bantam Book.
- Soedjono (2008), **Manajemen Tenaga Kerja**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.