

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI; Studi Pada Kantor  
Kecamatan Tanjung Selor Dan Tanjung Palas**

**Jonilius<sup>1</sup>  
Nurul Hidayat<sup>2</sup>**

**Universitas Borneo Tarakan**  
chalvinjoniliusserah@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effects of leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction on employee performance at the District Offices of Tanjung Selor and Tanjung Palas. The research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 60 district office employees. Multiple linear regression analysis was employed to analyze the effects of each independent variable on employee performance. The results indicate that leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction simultaneously influence employee performance. Partially, leadership, organizational culture, and job satisfaction have a significant effect on employee performance, while emotional intelligence does not have a significant effect. These findings are expected to provide practical contributions for district government institutions in improving employee performance by strengthening leadership, organizational culture, and job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Tanjung Palas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kecamatan dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi instansi pemerintahan kecamatan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**LATAR BELAKANG**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada efektivitas

organisasi serta kualitas pelayanan yang diterima oleh Masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi perhatian penting dalam Upaya mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang efisien.

Dalam konteks pemerintahan daerah, ASN memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan

daerah. Salah satu unit kerja pemerintahan daerah yang berinteraksi langsung dengan Masyarakat adalah kantor kecamatan, dimana pegawai kecamatan menjadi ujung tombak pelaksanaan kebijakan publik di tingkat local. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya berbagai tantangan terkait kinerja pegawai kecamatan, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, serta belum optimalnya layanan administratif kepada Masyarakat.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang bersifat individual maupun organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Parigi et al., 2022) menemukan bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan dalam konteks pemerintahan lokal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga terbukti memiliki peran positif terhadap kinerja pegawai, karena nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam organisasi dapat membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Afzan et al., 2026).

Selain faktor organisasi, faktor individual seperti kecerdasan emosional turut memengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dalam lingkungan kerja. Studi oleh (Garc, 2024) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada performa kerja pegawai. Kepuasan kerja

sendiri merupakan aspek penting dalam konteks sumber daya manusia karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, serta tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Meskipun demikian, terdapat variasi hasil penelitian mengenai kekuatan dan arah hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antar variabel, sementara yang lain menemukan hubungan yang lemah atau tidak signifikan antara beberapa variabel tersebut. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya pada konteks ASN di kantor kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Tanjung Palas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pemerintahan daerah dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Kepemimpinan**

Secara teoritis, kepemimpinan berlandaskan pada teori perilaku dan teori kontingensi yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins, 2013) menyatakan

bahwa kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memberikan visi, membangun komunikasi, serta menciptakan dukungan kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam organisasi sektor publik, kepemimpinan memiliki peran strategis karena berkaitan dengan pengambilan Keputusan, koordinasi kerjam dan pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian terkini menunjukkan relevansi teori kepemimpinan dalam konteks pemerintahan. Studi oleh (Parigi et al., 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan. Hasil penelitian (Afzan et al., 2026) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kinerja ASN di pemerintahan daerah.

### **Teori Budaya Organisasi**

Budaya organisasi secara konseptual merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Menurut teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Schein, 2017), budaya berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku yang membentuk sikap dan pola kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan keselarasan antara nilai individu dan tujuan organisasi, sehingga mendorong perilaku kerja yang produktif.

Dalam organisasi publik, budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya disiplin kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian (Sakarina et al., 2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN,

terutama ketika nilai-nilai organisasi didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang baik.

### **Teori kecerdasan emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. (Goleman, 2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, empati, motivasi, dan keterampilan social yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Dalam organisasi publik, kecerdasan emosional menjadi penting karena pegawai sering dihadapkan pada tekanan kerja dan tuntutan pelayanan Masyarakat.

Penelitian oleh (Garc, 2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan mengelola emosi menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja pegawai sektor publik.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berlandaskan pada *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, 1959), yang membedakan faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan dalam menciptakan kepuasan kerja, sedangkan faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja berpengaruh terhadap munculnya ketidakpuasan kerja.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam organisasi publik. Sejumlah studi pada sektor pemerintahan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong sikap kerja positif, komitmen organisasi, serta peningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan teori kepemimpinan, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif. Kepemimpinan yang baik menciptakan koordinasi kerja yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memungkinkan pegawai mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian oleh (Parigi et al., 2022) dan (Afzan et al., 2026) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Teori budaya organisasi menjelaskan bahwa nilai dan norma yang dianut bersama dalam organisasi memengaruhi perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian oleh (Sakarina et al., 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor public.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut teori kecerdasan emosional, pegawai yang mampu mengelola emosi dengan baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tekanan kerja dan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut mendukung efektivitas kerja dan konsistensi kinerja pegawai. Penelitian oleh (Garc, 2024) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap performa kerja pegawai.

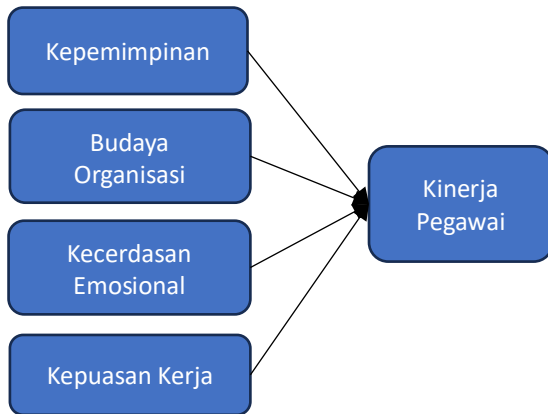
### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai teori kepuasan kerja menjelaskan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap kerja yang positif, motivasi tinggi, dan komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik. Berbagai penelitian pada sektor pemerintahan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai

### **Model Konseptual Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, penelitian ini Menyusun mode konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian. Modek konseptual ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hubungan antar variabel dalam model konseptual disusun untuk memberikan gambaran sistematis mengenai arah dan pola pengaruh yang diuji secara empiris melalui analisis data. Model ini menjadi dasar dalam penyusunan instrument penelitian serta penentuan Teknik analisis statistik yangn digunakan. Secara visual, model konseptual penelitian ini menggambarkan pengaruh langsung kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Model konseptual tersebut disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

Kecerdasan Emosional	Kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif.	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian emosi 3. Empati 4. Hubungan sosial	Goleman (2000)
Kepuasan Kerja	Perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Pengakuan dan penghargaan 3. Hubungan kerja 4. Pengembangan diri	Herzberg (1959); Robbins (2008)
Kinerja Pegawai	Hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Disiplin dan tanggung jawab 4. Ketepatan waktu	Robbins dan Judge (2019)

Gambar operasional variabel.

**METHODOLOGY**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis kausalitas (sebab-akibat) untuk menjelaskan dan menguji hubungan antarvariabel penelitian. Variabel independent dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Hubungan kausal antarvariabel tersebut diuji untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel independent terhadap kinerja pegawai. Definisi operasional dan indikator pengukuran setiap variabel disajikan dalam tabel operasional variabel.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Kantor Kecamatan Tanjung Palas, kabupaten Bulungan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator terukur dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner dibagikan kepada pegawai kecamatan karena kelompok responden ini dianggap relevan untuk menggambarkan kondisi kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai dalam lingkungan kerja pemerintahan daerah.

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Definisi
Kepemimpinan	Proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Memberikan arahan 2. Memberikan motivasi 3. Komunikasi efektif 4. Keteladanan	Bass (1990); Robbins (2008)
Budaya Organisasi	Sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang memengaruhi cara mereka bekerja.	1. Nilai dan norma kerja 2. Komitmen terhadap organisasi 3. Kerja sama 4. Loyalitas	Robbins (2008); Schein (2004)

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Kantor Kecamatan Tanjung Palas yang bersedia mengisi kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling sebagaimana dijelaskan dalam dokumen Teknik analisis data, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Jumlah sampel tersebut dinilai telah memenuhi kebutuhan analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda

dengan bantuan perangkat lunak statistik, mengacu pada prosedur analisis data kuantitatif sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) dan (Ghozali, 2018). Pemilihan analisis regresi linier berganda didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji pengaruh beberapa variabel independent terhadap satu variabel dependen. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diawal dengan pengujian kualitas instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Tabel Statistik Deskriptif.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	60	3	14	8.40	2.451

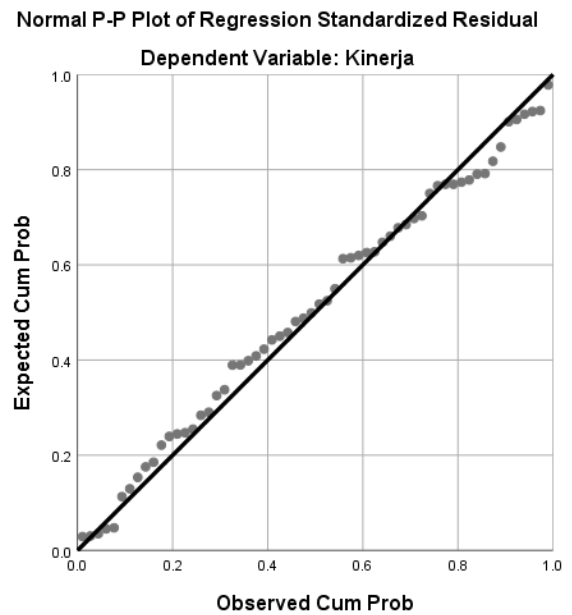
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.025	4	6.756	1.221	.313 <sup>b</sup>
	Residual	304.375	55	5.534		
	Total	331.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kecerdasan, Kepemimpinan, Budaya

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel

independen, serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menguji hipotesis penelitian.



Gambar Uji Asumsi Klasik.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Tabel uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.025	4	6.756	1.221	.313 <sup>b</sup>
	Residual	304.375	55	5.534		
	Total	331.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kecerdasan, Kepemimpinan, Budaya

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel uji t dan R2.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	10.856	2.582		4.204	.000
	Kepemimpinan	-.228	.132	-.236	-1.731	.089
	Budaya	-.079	.145	-.081	-.547	.587
	Kecerdasan	.002	.133	.002	.015	.988
	Kepuasan	.079	.121	.088	.651	.518

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Robbins, 2013) yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian (Parigi et al., 2022) serta (Afzan et al., 2026) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Selanjutnya budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen kerja pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini

mendukung teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Schein, 2017) yang menyatakan bahwa nilai dan norma organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan (Sakarina et al., 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan kecamatan, faktor kecerdasan emosional belum menjadi penentu utama kinerja pegawai dibandingkan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian (Garc, 2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga penyebab perbedaan temuan tersebut.

Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, motivasi yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, 1959) yang menjelaskan bahwa faktor motivator berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan empiris pada sektor publik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengesakan bahwa kepemimpinan, budaya

organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai kecamatan, sedangkan kecerdasan emosional belum menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pemimpin instansi pemerintahan daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Selor dan Tanjung Palas. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kecamatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan faktor individual.

Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja pegawai secara positif.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu,

kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan kecamatan, faktor ini belum menjadi penemu utama kinerja dibandingkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pemerintah daerah, khususnya pimpinan kecamatan, untuk lebih memperhatikan penguatan kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja pegawai sebagai Upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja pegawai sektor publik dengan mempertimbangkan variabel dan konteks yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzan, A., Djunaid, A., Satrio, D., Pekalongan, U., Commitmen, E., Performance, E., Culture, O., & Masyarakat, K. (2026). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. 5, 1–16.
- Garc, Á. (2024). *administrative sciences Employees ' Emotional Intelligence and Job Satisfaction : The Mediating Role of Work Climate and Job Stress*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi Semb). Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *No Title The Motivation To Work* (Jhon Wiley (ed.); ke-2nd).
- Parigi, H., Priyati, R. Y., & Hidayat, N. (2022). *Volume . 18 Issue 4 ( 2022 ) Pages 917-*

928 *INOVASI: Jurnal Ekonomi ,  
Keuangan dan Manajemen* ISSN : 0216-  
7786 ( Print ) 2528-1097 ( Online )  
*Kepemimpinan , budaya organisasi ,  
kecerdasan emosional serta pengaruhnya  
terhadap kinerja pegawai Leadership ,  
organizational culture , emotional  
intelligence its effect on employee  
performance.* 18(4), 917–928.

Robbins, S. P. & J. (2013). *Organizational  
Behavior Edition*. Pearson Education.

Sakarina, S., Palembang, U. T., & E-mail, C.  
(2024). *KINERJA ASN BIRO  
PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI  
SUMATERA.* 2(3), 115–133.

Schein, E. H. (2017). *Organizational  
Culture and Leadership* (3rd Editio).  
Jossey-Bass.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*  
Alphabet.