



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan melalui Promosi Jabatan sebagai Variabel *Intervening*

Chamariyah^{1*}, Indra Prasetyo², Achmad Dahlan³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Email : Chamariyah72@gmail.com¹, indra.tboe@gmail.com², Achmaddahlan2017@gmail.com³

*Penulis Korespondensi : indra.tboe@gmail.com

Abstract. Achmad Dahlan, 2026. *The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Culture on Employee Performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency Through Job Promotion as an Intervening Variable*. Postgraduate Program, Wijaya Putra University, Surabaya. Based on its approach, this research is a quantitative research. The research sample consisted of 43 respondents. The objectives of this study are: 1) To determine and analyze whether emotional intelligence has an influence on employee performance; 2) To determine and analyze whether emotional intelligence has an influence on job promotion; 3) To determine and analyze whether organizational culture has an influence on employee performance; 4) To determine and analyze whether organizational culture has an influence on job promotion; 5) To determine and analyze whether job promotion has an influence on employee performance; 6) To determine and analyze whether emotional intelligence has a significant indirect influence on employee performance mediated by job promotion; 7) To determine and analyze whether organizational culture has a significant indirect influence on employee performance mediated by job promotion. The results of the study show that: 1) Based on the results of data analysis, it is known that emotional intelligence has no significant effect on employee performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency. This indicates that hypothesis 1 is rejected. 2) Based on the results of data analysis, it is known that emotional intelligence has a significant effect on job promotion at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency. This indicates that hypothesis 2 is accepted. 3) Based on the results of data analysis, it is known that organizational culture has a significant effect on employee performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency. This indicates that hypothesis 3 is accepted. 4) Based on the results of data analysis, it is known that organizational culture has no significant effect on employee performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency. This indicates that hypothesis 4 is rejected. 5) Based on the results of data analysis, it is known that job promotion has a significant effect on employee performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency, this indicates that hypothesis 5 is accepted. 6) Based on the results of data analysis, it is known that emotional intelligence has an indirect and significant effect on employee performance mediated by job promotion at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency, this indicates that hypothesis 6 is accepted. 7) Based on the results of data analysis, it is known that organizational culture has an indirect and significant effect on employee performance mediated by job promotion at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency, this indicates that hypothesis 7 is rejected.

Keywords: Employee Performance; Emotional Intelligence; Intervening Variable; Job Promotion; Organizational Culture.

Abstrak. Achmad Dahlan, 2026. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan Melalui Promosi Jabatan sebagai Variabel Intervensi. Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra, Surabaya. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 43 responden. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menentukan dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Untuk menentukan dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap promosi jabatan; 3) Untuk menentukan dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) Untuk menentukan dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap promosi jabatan; 5) Untuk menentukan dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 6) Untuk menentukan dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh promosi jabatan; 7) Untuk menentukan dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak. 2)

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. 3) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. 4) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak. 5) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima. 6) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima. 7) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan; Promosi Jabatan ; Variabel Intervensi.

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis kegiatan organisasi, tetapi juga menjadi penggerak utama yang menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi. Keberadaan pegawai yang kompeten, bertanggung jawab, dan profesional menjadi prasyarat utama bagi tercapainya kinerja organisasi yang optimal. Menurut Henry Simamora (2019), kinerja pegawai merupakan indikator utama yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar kontribusinya terhadap kualitas layanan maupun produk organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual, psikologis, maupun organisasional. Dalam perspektif perilaku organisasi, faktor psikologis seperti kecerdasan emosional menjadi determinan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Konsep kecerdasan emosional sebagaimana dikemukakan oleh Daniel Goleman (2020) menekankan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara positif, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengendalikan stres, menjaga motivasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menunjukkan empati dalam memberikan pelayanan. Kondisi tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat pula temuan yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi sektor publik di daerah.

Selain faktor individual, faktor organisasional seperti budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2021), budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda antarorganisasi, membentuk identitas kolektif, memperkuat komitmen, serta menjaga stabilitas sistem sosial. Budaya yang kuat dan dipahami bersama dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar dan nilai organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga menunjukkan inkonsistensi. Sebagian penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan perlunya pengujian lebih komprehensif dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjadi mediator hubungan tersebut.

Salah satu variabel yang secara teoretis dan empiris berpotensi memediasi hubungan antara faktor individual dan organisasional dengan kinerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan organisasi atas prestasi dan kompetensi pegawai, sekaligus sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Promosi jabatan tidak hanya berdampak pada peningkatan status dan tanggung jawab, tetapi juga mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, promosi jabatan dapat menjadi mekanisme strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu.

Dalam konteks sektor publik, khususnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, kinerja pegawai memiliki urgensi yang tinggi mengingat tugas dan tanggung jawabnya dalam membantu kepala daerah menangani penanggulangan bencana. Pelayanan yang cepat, tanggap, dan profesional sangat diperlukan mengingat karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan fenomena kinerja yang belum optimal, antara lain ketidaksesuaian penempatan jabatan dengan kompetensi, beban kerja yang tinggi dengan jumlah pegawai terbatas, serta perbedaan tingkat kecerdasan emosional antar pegawai.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan perlu dikaji melalui pendekatan integratif yang menghubungkan faktor psikologis (kecerdasan emosional), faktor organisasional (budaya organisasi), serta mekanisme manajerial (promosi jabatan). Hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening, khususnya pada organisasi perangkat daerah di tingkat kabupaten.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

1. Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan konseptual baru tentang konseptual pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.
2. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.
4. Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan

Manfaat Praktis

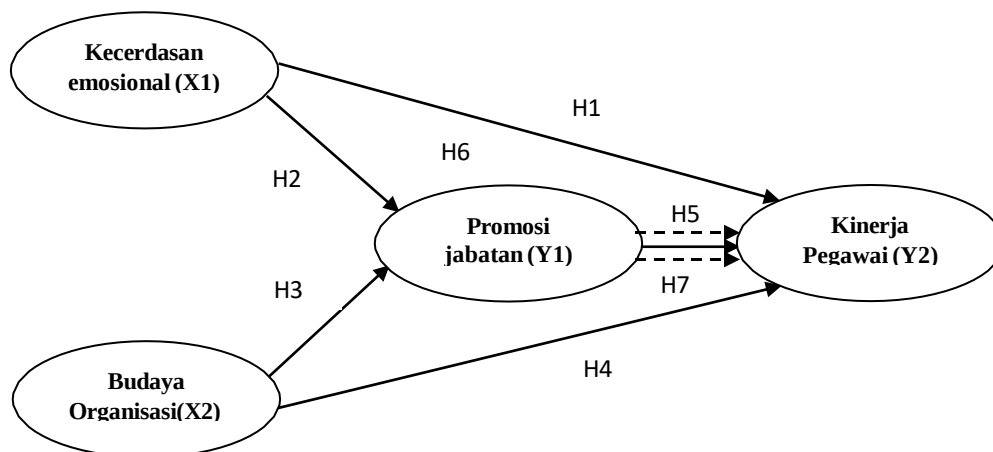
1. Bagi pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan melalui faktor kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.
2. Bagi Manajemen Badan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari factor kecerdasan emosional, budaya organisasi dan promosi jabatan.

Kerangka Konseptual

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam perumusan kerangka konseptual penelitian ini, meliputi: Penelitian yang dilakukan Cahyaningsih (2020) menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Delima (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja. Hasil penelitian Sridaryono ini diperkuat oleh hasil penelitian Puspita, *et al.*, (2020) yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Andrianti (2021), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian Andrianti (2021) ini diperkuat oleh hasil penelitian Jon *et al.*, (2022) yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan busya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan diatas, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dirumuskan kerangka berpikir penelitian. Untuk mempermudah orang lain memahami tentang kerangka pemikiran penelitian tersebut selanjutnya ditunjukkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

H1: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

- H2: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.
- H3: Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.
- H4: Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.
- H5: Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.
- H6: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.
- H7: Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Model atau kerangka penelitian bertujuan untuk memperjelas inti pembahasan mengenai hasil penelitian terdahulu dan landasan teoretis yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, dkk. 2024:142-160). Desain penelitian merupakan rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan serta diolah guna menjawab pertanyaan penelitian (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standar perusahaan terkait hasil atau keluaran yang dihasilkan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan tersebut (Istanti, Enny, 2021:560). Keterampilan manajemen waktu dapat memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah ditetapkan (Rina Dewi, dkk. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan data dalam bentuk data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri, dkk., 2022:29). Model atau kerangka penelitian bertujuan untuk memperjelas inti pembahasan mengenai hasil penelitian terdahulu dan landasan teoretis dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Enny Istanti, dkk. 2024:150). Penelitian ini akan dilaksanakan dalam tiga tahap: model pengukuran (model eksternal), model struktural (model internal), dan pengujian hipotesis (Pramono Budi, dkk., 2023:970).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui

pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan objek dimana pengamatan akan dilakukan oleh peneliti. jika populasi sangat besar maka perlu dilakukan pengambilan sampel. Ide dasar dari pengambilan sampel adalah dengan memilih bagian dari elemen populasi, sehingga kesimpulan tentang keseluruhan populasi dapat diperoleh (Sugiyono, 2018). Sementara itu Arikunto, (2021) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pennggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 57 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut arikunto, (2021) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya/jumlah populasi lebih besar atau di atas 100 orang maka sampel penelitian dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di Badan Pennggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan sebanyak 57 orang, metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Metode *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi, arikunto, (2021).

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA).

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Kecerdasan Emosional (KE)	0.949	0.938
Budaya Organisasi (BO)	0.932	0.919
Promosi jabatan (PJ)	0.959	0.953
Kinerja Pegawai (KP)	0.962	0.958

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2026

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar Kuadrat AVE.

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Kecerdasan Emosional (KE)	0.700	Valid
Budaya Organisasi (BO)	0.579	Valid
Promosi jabatan (PJ)	0.663	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	0.631	Valid

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2026

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (KE), budaya organisasi (BO), promosi jabatan (PJ) dan kinerja pegawai (KP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur.

Relasi	Original Sample	P-Values	Keterangan
Kecerdasan emosional -> Kinerja pegawai	0.010	0.924	Tidak Signifikan
Kecerdasan emosional -> Promosi jabatan	0.517	0.000	Positif Signifikan
Budaya organisasi -> Promosi Jabatan	0.466	0.000	Positif Signifikan
Budaya organisasi -> Kinerja pegawai	0.337	0.134	Tidak Signifikan
Promosi Jabatan -> Kinerja pegawai	0.598	0.008	Positif Signifikan
Kecerdasan emosional -> Promosi Jabatan -> Kinerja pegawai	0.309	0.008	Positif Signifikan
Budaya organisasi-> Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	0.279	0.081	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2026

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 4.14 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,924 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,0924 < 0,05$.

2. Uji penagruh kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,134 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,134 > 0,05$ Uji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

6. Uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh promosi jabatan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

7. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan sebesar 0,081 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh promosi jabatan dengan nilai signifikansi $0,081 < 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficients*.

Relasi	<i>P-Values</i>	Keterangan
Kecerdasan emosional -> Kinerja pegawai	0.924	H1 ditolak
Kecerdasan emosional -> Promosi jabatan	0.000	H2 diterima
Budaya organisasi -> Promosi Jabatan	0.000	H3 diterima
Budaya organisasi -> Kinerja pegawai	0.134	H4 ditolak
Promosi Jabatan -> Kinerja pegawai	0.008	H5 diterima
Kecerdasan emosional -> Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	0.008	H6 diterima
Budaya organisasi-> Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	0.081	H7 ditolak

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,924 yaitu tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) ditolak, artinya kecerdasan emosional tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana daerah kabupaten pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama ditolak
H2: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kecerdasan emosional (X1) terhadap promosi jabatan (Y1) adalah sebesar 0,000 yaitu signifikan pada $\alpha =$

0,05. hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional (X1) terhadap promosi jabatan (Y1) diterima, artinya kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja promosi jabatan. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X2) terhadap promosi jabatan (Y1) adalah sebesar 0.000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X2) terhadap promosi jabatan (Y1) diterima, artinya budaya organisasi mampu meningkatkan promosi jabatan. Berdasarkan pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

H4: Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,134 yaitu tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) ditolak, artinya budaya organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat ditolak.

H5: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,008 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) diterima, artinya promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis kelima diterima.

H6: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) adalah sebesar 0,008 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) diterima, artinya promosi jabatan mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan, terbukti kebenarannya dan hipotesis keenam diterima.

H7: Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) adalah sebesar 0,081 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) ditolak, artinya promosi jabatan tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketujuh ditolak.

Tabel 5. Pengujian Pengaruh Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kecerdasan emosional -> Kinerja pegawai	0.010	Berpengaruh Positif
Kecerdasan emosional -> Promosi jabatan	0.517	Berpengaruh Positif
Budaya organisasi -> Promosi Jabatan	0.466	Berpengaruh Positif
Budaya Organisasi -> Kinerja pegawai	0.337	Berpengaruh Positif
Promosi Jabatan -> Kinerja pegawai	0.598	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.010; 2) Terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.517; 3) Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki

yaitu sebesar 0.466; 4) Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.337; 5) Terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.598.

Tabel 6. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kecerdasan emosional -> Promosi Jabatan -> Kinerja pegawai	0.309	Pengaruh Positif Mediasi Penuh
Budaya organisasi -> Promosi Jabatan -> Kinerja Pegawai	0.279	Pengaruh Positif Mediasi Semu

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan Tabel 6 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.309. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang sangat berarti dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui promosi jabatan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional diterapkan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, maka semakin memberikan peluang yang tinggi terhadap pegawai mengikuti promosi jabatan secara berarti serta dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Promosi jabatan tidak mampu memediasi penuh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, karena budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja pegawai melalui variabel mediator promosi jabatan.

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.279.

4. PEMBAHASAN

Kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai kecerdasan emosional tidak dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kecerdasan

emosional pegawai, hal ini tetap tidak mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yaitu memiliki nilai sebesar 0.924 (kurang dari 0.05) yaitu berpengaruh namun positif tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. menghadapi tantangan kerja. Namun, perlu diingat bahwa kecerdasan emosional bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan *et al.* (2021) dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi belum tentu berdampak langsung pada pencapaian kinerja pegawai meningkat optimal. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Ary dan Alya (2020); dan Putri dan Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena standar kinerja lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur dan target kerja formal. Hasil penelitian Sari (2020) juga menguatkan bahwa kecerdasan emosional tidak secara langsung memengaruhi kinerja, melainkan membutuhkan variabel lain seperti motivasi atau kepuasan kerja sebagai mediator. Dengan demikian, berbagai temuan empiris tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, sehingga memperkuat argumentasi bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti tingginya nilai kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kecerdasan emosional maka promosi jabatan dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan yaitu positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional mampu menciptakan promosi jabatan semakin meningkat khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. menghadapi tantangan kerja.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian terdahulu Goleman (2020) yang menegaskan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan mengelola emosi, empati, dan keterampilan sosial yang lebih baik, sehingga lebih mudah dipercaya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam pengambilan keputusan manajerial dan kesiapan kepemimpinan, yang menjadi dasar pertimbangan dalam promosi jabatan. Selanjutnya, hasil penelitian Cahyaningsih (2020) membuktikan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung menunjukkan kematangan sikap, kemampuan kerja sama, serta pengendalian diri yang tinggi, sehingga memiliki peluang promosi jabatan yang lebih besar. Hasil serupa juga ditemukan oleh Irfan (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karena menjadi indikator penting dalam menilai kelayakan pegawai untuk memikul tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Dengan demikian, secara empiris dan teoretis dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor determinan yang secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti tingginya nilai-nilai budaya organisasi yang dijalankan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila manajemen di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan mensosialisasikan dan menjalankan budaya organisasi yang sudah terbentuk di lingkungan organisasi maka berdampak pada promosi jabatan meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap promosi jabatan yaitu positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan bagi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian tentang kajian hubungan budaya organisasi terhadap promosi jabatan, karena budaya yang kuat mampu membentuk sistem nilai, norma, dan perilaku kerja yang menjadi dasar penilaian kelayakan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja

yang digunakan manajemen dalam mengevaluasi kinerja dan mengambil keputusan strategis, termasuk promosi jabatan. Temuan ini didukung oleh penelitian Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan integritas, kerja sama tim, dan orientasi hasil berpengaruh signifikan terhadap keadilan dan efektivitas promosi jabatan, di mana pegawai yang mentaati dan menjalankan nilai budaya organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mengikuti promosi jabatan. Selanjutnya, Delima (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap promosi jabatan melalui pembentukan sikap disiplin, loyalitas, dan komitmen kerja pegawai, sehingga proses promosi dilakukan secara objektif berdasarkan prestasi dan kesesuaian nilai. Sejalan dengan itu, Irfan (2022) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan orientasi kinerja mendorong pegawai menampilkan kompetensi terbaiknya yang menjadi pertimbangan utama dalam keputusan promosi jabatan, sehingga menegaskan bahwa budaya organisasi berperan strategis dalam pengembangan karier pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti nilai budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin tidak optimal, dengan kata lain apabila Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan budaya organisasi maka kinerja pegawai tetap tidak akan berpengaruh signifikan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu positif dan tidak signifikan dengan nilai sebesar 0.134 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ini tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diantaranya dilakukan oleh Ary dan Alya (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun demikian kinerja pegawai bisa meningkat secara langsung apabila dipengaruhi oleh promosi jabatan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kadir *et al.* (2021), dan Putri dan Rahman (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi belum menjadi faktor utama dalam memberikan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Akan tetapi berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani,

dkk.(2025) dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya budaya organisasi tidak dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0.008 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai-nilai Promosi Jabatan yang dijalankan dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila manajemen di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai yaitu positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0.008 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian tentang kajian hubungan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, karena promosi jabatan yang kuat mampu membentuk sistem nilai, norma, dan perilaku kerja yang menjadi dasar penilaian kelayakan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja yang digunakan manajemen dalam mengevaluasi kinerja dan mengambil keputusan strategis, termasuk promosi jabatan. Temuan ini didukung oleh penelitian Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa di mana pegawai yang mentaati dan menjalankan nilai kinerja pegawai memiliki peluang lebih besar untuk mengikuti promosi jabatan. Selanjutnya, Delima (2020) membuktikan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap promosi jabatan melalui pembentukan sikap disiplin, loyalitas, dan komitmen kerja pegawai, sehingga proses promosi dilakukan secara objektif berdasarkan prestasi dan kesesuaian nilai. Sejalan dengan itu, Irfan (2022) juga menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yang mendukung inovasi,

keterbukaan, dan orientasi kinerja mendorong pegawai menampilkan kompetensi terbaiknya yang menjadi pertimbangan utama dalam keputusan promosi jabatan, sehingga menegaskan bahwa kinerja pegawai berperan strategis dalam pengembangan karier pegawai.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini berarti promosi jabatan dapat memediasi penuh hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Promosi jabatan mampu berperan sebagai penghubung/mampu memediasi kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.008 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan mampu memediasi penuh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berimplikasi pada peningkatan karier melalui promosi jabatan. Penelitian Cahyaningsih (2020) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang mampu mengelola emosi, memotivasi diri, serta menjalin hubungan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Irfan *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan dan tuntutan tugas tinggi. Selanjutnya, penelitian Delima (2020) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga promosi menjadi mekanisme penting dalam pengembangan karier pegawai.

Penelitian Kadir *et al.* (2021) juga menegaskan bahwa promosi jabatan berperan sebagai variabel *intervening* yang mampu memperkuat hubungan antara kemampuan individu dan kinerja pegawai. Dengan demikian, kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga mendorong peluang promosi jabatan yang pada akhirnya mampu menciptakan peningkatan karier pegawai, khususnya pada lingkungan kerja sektor publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Pamekasan, yang menuntut kesiapan emosional, ketahanan kerja, dan profesionalisme tinggi dalam pelaksanaan tugas penanggulangan bencana. Hasil penelitian ini merupakan keterbaruan dari penelitian ini karena menghasilkan temuan penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan, karena belum pernah diteliti sebelumnya oleh orang lain.

Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis *Smart-PLS* diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini berarti promosi jabatan tidak dapat memediasi penuh hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Promosi jabatan tidak mampu berperan sebagai penghubung, tidak mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, ditunjukkan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.081 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian ini memperluas temuan penelitian Ary dan Alya (2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kadir *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta tidak mampu mendorong peluang promosi jabatan apabila tidak didukung oleh sistem penilaian kinerja dan kebijakan promosi yang objektif. Selanjutnya, penelitian Putri dan Rahman (2023) mengungkapkan bahwa promosi jabatan lebih dipengaruhi oleh faktor kompetensi, prestasi kerja, dan masa kerja dibandingkan budaya organisasi, sehingga budaya organisasi tidak mampu berperan sebagai mediator dalam meningkatkan karier pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, budaya organisasi yang bersifat formal dan normatif saja belum mampu mendorong meningkatkan kinerja secara optimal melalui melalui promosi jabatan, sehingga pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui promosi jabatan dinyatakan tidak signifikan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, et. al. 2025 : 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021 : 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021 : 76 - 82).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tdak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2021. Prosedur Penelitian Jakarta. Rineka Cipta.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Cahyaningsih, Aprilia Tri. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik Umkm Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Delima, Permata Sari. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bumi Musi Sukses. Skripsi. Universitas Tridinanti Palembang.
- Dewi, Rina, Zuhro, Diana, et. al (2024). Service Design Performance Based On Consumer Preferences. International Journal of Economics and Management Sciences Vol. 1 No. 3 August 2024, Page 142-160, DOI : <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10
- Firdaus, Fikri, et al. 2021. Kualitas Produk dan Promosi Dalam Mempengaruhi Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Penyewaan Produk Alat Berat. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 3 November 2021, Page : 76-82.
- Goleman, Daniel. 2020. Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irfan, A., Irwan, A., dan Alim, A. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Bone. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 16(1).
- Istanti Enny et al. 2024. Service Design Performance Based On Consumer Preferences, International Journal Of Economics and Management Sciences Vol 1 No. 3 August 2024, Page 142 - 160
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Jon. 2022. The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance.

- Kadir, A., Sampara, N., dan Bachtiar, Y. 2021. Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4(2).
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mahjudin, et. al. 2025. Analysis of Credit Marketing Strategy, Lending Procedures, and Service Quality on Customer Satisfaction of Rural Banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 13 No. 4 2025, Page : 2659 - 2672, DOI : 10.37641/jimkes.v13i4.3296.
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Puspita et al. 2020. The Influence Of Compensation, Job Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University .
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2021. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Salim Gazali et al. 2024. *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, Halaman : 1 - 98
- Sri Mulyani, Sulkan, Chamariyah. 2025. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening, *Trending : Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Volume 3 Nomor 1, e-ISSN : 2962-083X; dan p-ISSN : 2964-531X
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabet.
- Sutopo, et al. 2021. Peranan Prinsip Konsistensi Dalam Metode Pengakuan Pendapatan Terhadap Laporan Laba Rugi Pada PT. INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 1 No. 3 November 2021, Page : 83-92.
- Wibowo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Zuhro Diana et al. 2024. Impact Of Measurement Of Service Quality Using The Servqual Method, *Digital Innovation : International Journal of Management* Vol. 1 No. 3 July 2024, Page 94-114.