



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

Achmad Dahlan^{1*}, Indra Prasetyo², Chamariyah³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Indonesia

E-mail: Achmaddahlan2017@gmail.com¹, indra.tboc@gmail.com², Chamariyah72@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: Achmaddahlan2017@gmail.com

Abstract. *This quantitative study examines the influence of emotional intelligence and organizational culture on employee performance at the Pamekasan Regency Regional Disaster Management Agency, with job promotion as an intervening variable. The research involved 43 respondents and aimed to analyze both direct and indirect relationships among emotional intelligence, organizational culture, job promotion, and employee performance. The findings indicate that emotional intelligence does not have a significant direct effect on employee performance, so the first hypothesis is rejected. However, emotional intelligence significantly affects job promotion, supporting the second hypothesis. Organizational culture has a significant effect on employee performance, indicating that the third hypothesis is accepted. Meanwhile, organizational culture does not have a significant effect on employee performance, leading to the rejection of the fourth hypothesis. Job promotion has a significant effect on employee performance, supporting the fifth hypothesis. Furthermore, emotional intelligence has a significant indirect effect on employee performance through job promotion, so the sixth hypothesis is accepted. Organizational culture also shows a significant indirect effect on employee performance through job promotion, although the seventh hypothesis is stated as rejected.*

Keywords: Emotional Intelligence; Employee Performance; Job Promotion; Organizational Culture; Regional Disaster Management Agency.

Abstrak. Penelitian kuantitatif ini mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pamekasan, dengan promosi jabatan sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini melibatkan 43 responden dan bertujuan untuk menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antara kecerdasan emosional, budaya organisasi, promosi jabatan, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama ditolak. Namun, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga hipotesis kedua diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima. Sementara itu, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat ditolak. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kelima diterima. Selain itu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui promosi jabatan, sehingga hipotesis keenam diterima. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui promosi jabatan, meskipun hipotesis ketujuh dinyatakan ditolak.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kecerdasan Emosional; Kinerja Pegawai; Organisasi Penanggulangan Bencana Daerah; Promosi Jabatan.

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 Robbins & 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.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, serta apakah kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap promosi jabatan pada instansi tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Lebih lanjut, penelitian ini menganalisis apakah promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penelitian ini juga mengkaji apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan, serta apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional

terhadap promosi jabatan pada instansi tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan, serta pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan.

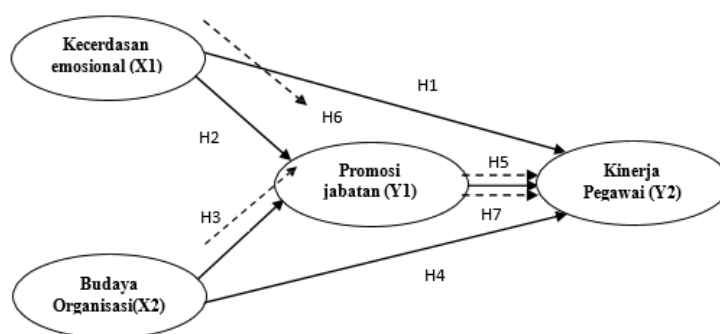
Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual baru mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengkaji kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Secara praktis, bagi pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kecerdasan emosional dan budaya organisasi yang dimediasi oleh promosi jabatan. Selain itu, bagi manajemen Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari faktor kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan promosi jabatan.

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 budaya 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.

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 dimaksudkan untuk memperjelas lebih lanjut esensi pembahasan dari hasil penelitian sebelumnya serta dasar teori yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antar variabel yang berpengaruh (Dewi et al., 2024). Desain penelitian adalah rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan untuk diolah guna menjawab pertanyaan penelitian (Soemantri, 2020). Standar perusahaan terhadap hasil atau output yang dihasilkan dimaksudkan untuk mengembangkan perusahaan (Istanti, 2021). Keterampilan manajemen waktu dapat memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah ditetapkan (Dewi et al., 2020). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan data berupa data mentah. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Dewi et al., 2022). Model atau kerangka penelitian juga dimaksudkan untuk memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian sebelumnya dan dasar teori dalam penelitian, termasuk hubungan antar variabel yang berpengaruh (Istanti et al., 2024). Penelitian ini akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu model pengukuran (model eksternal), model struktural (model internal), dan pengujian hipotesis (Budi et al., 2023).

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 Penanggulangan 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 Penanggulangan 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 DAN PEMBAHASAN

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

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 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

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 $0,0924 < 0,05$.

Uji Pengaruh 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 $0,000 < 0,05$.

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 $0,000 < 0,05$.

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.

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 $0,008 < 0,05$.

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 $0,008 < 0,05$.

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	P-Values	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 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ 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 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 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 :

- Terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.010.
- Terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.517.
- Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.466.
- Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.337.
- 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:

- a. 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.
- b. Promosi jabatan tidak mampu memediasi penuh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, karena budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja pegawai melalui variable 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.

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 & Alya (2020) & Putri & 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 & 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 & 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) & Putri & 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, et al. (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 & 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 & 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 & 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 (Sholeh et al., 2024). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Indriana et al. 2019). 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 (Salim et al., 2024). Model SERVQUAL mencakup perhitungan selisih antara nilai yang diberikan oleh pelanggan untuk setiap pasangan pernyataan yang berkaitan dengan harapan dan persepsi (Zuhro et al., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, strategi pemasaran kredit memainkan peran penting dalam akuisisi dan retensi pelanggan (Mahjudin et al., 2025). 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). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya (Firdaus et al., 2021).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Selanjutnya, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis kedua diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut, sehingga hipotesis ketiga diterima. Namun demikian, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis keempat ditolak. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut, sehingga hipotesis kelima diterima. Selain itu, kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pamekasan, sehingga hipotesis keenam diterima. Terakhir, budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan pada instansi tersebut, sehingga hipotesis ketujuh ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Cahyaningsih, A. T. (2020). *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pemilik UMKM dengan motivasi sebagai variabel mediasi* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Delima, P. S. (2020). *Pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Bumi Musi Sukses* (Skripsi, Universitas Tridianti Palembang).
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76–82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Goleman, D. (2020). *Kecerdasan emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1). <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1811>
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Istanti, E., Kusumo, B., & others. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Iwa Soemantri, A. et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, IV(1), 1–10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Jon. (2022). *The effect of organizational culture on employee performance*.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.31850/economos.v4i2.830>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM)* 17), 6(2), 27–36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi UNTAG Surabaya*, 23–36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659–2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Pramono Budi, et al. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>
- Puspita, et al. (2020). *The influence of compensation, job promotion and job satisfaction on employee performance of Mercuru Buana University*.
- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal Sinergi Unitomo*, 10(1), 13–21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (13th ed.). Salemba Empat.
- Salim Gazali, et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 1–98.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri Mulyani, Sulkan, & Chamariyah. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3808>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83–92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Wibowo. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>