

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI SELF EFFICACY**

(Study di Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo, Jambi)



Diajukan Kepada Pengelola Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
untuk memenuhi syarat guna Memperoleh derajat S-2 Magister Manajemen

Oleh :

**JOHANES SUWARNO
NIM: 22211214**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
STIE BANK BPD JATENG
SEMARANG
2023**

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Angraini, et al., 2021).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja, hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan.

Organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus dipertahankan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi para pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh pegawai pada pekerjaan yang dilakukan.

Kecerdasan emosional sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi oleh Armstrong, et al., (2014); Hameli et al., (2022) didefinisikan sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan sendiri dan perasaan terhadap orang lain, untuk memotivasi diri dan mengolah emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Lebih lanjut Armstrong, et al., (2014) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kemampuan yang sama dengan kecerdasan intelektual, dan terkadang lebih ampuh dari kecerdasan intelektual. Hal ini dipertegas bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan seseorang, sementara 80% lainnya ditentukan faktor lain. Maka tidak dapat dipungkiri bahwa kecerdasan emosional sangat penting dan mampu mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Dalam dunia kerja, orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat diperlukan terlebih dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk memberikan pelayanan.

Selain kecerdasan emosional pegawai yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, dinyatakan Dewi, (2020) *self-efficacy* juga berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. *Self-efficacy* menurut Bandura, (1982) Ruiz-Fernández et al., (2022) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Komitmen organisasi pada pegawai akan terbangun dengan baik apabila dari individu sendiri memiliki *self-efficacy* yang baik pula. Individu yang memiliki *self-efficacy* baik akan mampu menetapkan suatu tujuan dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu salah satu penentu individu dapat melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu sehingga dapat bertahan di suatu organisasi adalah adanya *self-efficacy* (Dewi, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa

adanya pengaruh positif antara Self- Efficacy terhadap komitmen organisasi (Hameli & Ordun, 2022).

Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo adalah salah satu unit Yayasan Xaverius Palembang yang bergerak di bidang pendidikan dari pra sekolah sampai pada tingkat sekolah menengah. Yayasan Xaverius Palembang ini memiliki visi menjadi lembaga yang unggul dalam pelayanan pendidikan dan yang kuat dalam karakter. Maka berdasarkan visi inilah kemudian dikembangkan dalam salah satu misinya yaitu menyelenggarakan layanan pendidikan yang unggul dengan memantapkan penyelenggaraan, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, profesionalisme penyelenggaraan manajemen dan memberikan layanan pendidikan yang berpusat pada siswa yang unggul dan kuat dalam karakter

Berdasar visi dan misi ini Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo berkewajiban ikut serta menjalankan tanggung jawab dari pegawainya dalam hal ini adalah guru sebagai pusat dari kegiatan organisasi penyelenggara pendidikan ini. Sehingga kualitas, kinerja, komitmen, dan kecerdasan emosional dari pegawai (guru) menjadi bagian yang tidak terelakkan. Ada beberapa kendala yang mengarah pada masih belum baiknya komitmen organisasi dari pegawai (guru) yang berada di bawah naungan Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo. Hal ini diperoleh saat wawancara pra survey pada 20 pegawai (guru) diperoleh :

1. Rendahnya motivasi dan kontribusi pegawai dalam meningkatkan kemajuan organisasi, dimana pada saat ada kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo tidak semua pegawai bisa hadir dalam kegiatan tersebut dan hanya sebagian kecil saja pegawai yang mau memberikan aspirasinya dalam kegiatan tersebut.
2. Sebagian pegawai masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka hanya beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab yang berupaya memajukan organisasi atas pekerjaan yang dijalankan. Berikut adalah hasil pra survey tersebut;

Tabel 1 Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo

No	Item Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
1	Merasa senang dan loyal untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini	12	60.00%	8	40.00%	20	100%
2	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	10	50.00%	10	50.00%	20	100%
3	Bersedia berkontribusi maksimal untuk pengembangan dan kesuksesan organisasi	9	45.00%	11	55.00%	20	100%
4	Merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain,	11	55.00%	9	45.00%	20	100%
5	Merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja	8	40.00%	12	60.00%	20	100%
6	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini	12	60.00%	8	40.00%	20	100%
7	Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan yang sangat saya inginkan	11	55.00%	9	45.00%	20	100%
8	Tidak tertarik berpindah dari organisasi ini ke organisasi lain	10	50.00%	10	50.00%	20	100%
9	Merasa berat untuk meninggalkan organisasi ini sebagai tempat kerja	9	45.00%	11	55.00%	20	100%
10	Merasa bahwa berada dalam organisasi ini hal terbaik	12	60.00%	8	40.00%	20	100%

11	Akan setia dan loyal pada organisasi	15	75.00%	5	25.00%	20	100%
12	Tidak tertarik menerima tawaran bekerja di organisasi lain	10	50.00%	10	50.00%	20	100%
13	Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi ini	12	60.00%	8	40.00%	20	100%
14	Tidak keluar masuk organisasi karena merasa menjadi satu dengan organisasi	8	40.00%	12	60.00%	20	100%
15	Loyalitas pada organisasi adalah penting	11	55.00%	9	45.00%	20	100%
Rata-rata Total			53.33%		46.67%	100	100%

Dari tabel 1 hasil pra survey kuesioner tentang komitmen organisasi terlihat bahwa komitmen organisasi pegawai (guru) tergolong rendah. Hal ini tampak tingkat komitmen organisasi masih di bawah 60%. Kurangnya komitmen pegawai terhadap Yayasan Xaverius Muara Bungo, Jambi ditandai juga dengan adanya jawaban pegawai yang belum memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Selain itu, masih ada juga pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik terhadap organisasi serta masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mendukung kebijakan organisasi.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kecerdasan emosional terbukti menjadi komponen paling penting untuk kinerja yang lebih tinggi di setiap tingkat, dari pekerjaan tingkat rendah hingga posisi manajerial puncak, karena ini bukan hanya tentang bersikap baik kepada orang lain, tetapi juga tentang berperilaku seefektif mungkin ketika masalah muncul. Karyawan yang mampu secara efektif memahami emosi orang lain dan mengelola emosi mereka sendiri dapat dengan mudah mengenali aturan presentasi dan menyesuaikan emosi mereka sesuai dengan itu. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan komunikasi interpersonal, memfasilitasi penyelesaian konflik yang konstruktif dan mengembangkan budaya profesionalisme (Roth, et al., 2018)

Teori *self-efficacy* menyatakan bahwa penentu utama perubahan perilaku adalah individu harapan penguasaan. Efikasi diri yang dirasakan adalah tentang penilaian individu kemampuannya untuk memaksimalkan kinerjanya secara keseluruhan (Bandura, 1982; Hameli & Ordun, 2022). Orang melakukan tugas-tugas dengan berbagai tingkat efikasi diri tergantung pada nilai-nilai mereka, pengetahuan dan dukungan sosial. Mereka tahu seberapa baik mereka saat mengerjakan tugas. Di sisi lain, komitmen adalah proses mengidentifikasi dengan tujuan dari suatu organisasi daripada dengan konstituen. Komitmen organisasi sangat penting untuk efektivitas organisasi karena berhasil memprediksi organisasi hasil dan kemauan untuk tinggal dalam suatu organisasi (Hameli & Ordun, 2022).

Dari paparan dan pra survey di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dan *self-efficacy* adalah berhubungan positif. Juga, diupayakan untuk menguji efek mediasi dari *self-efficacy* itu sendiri dan bagaimana mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri. Begitupun pegawai dengan efikasi diri yang lebih tinggi, memiliki hubungan yang signifikan dan lebih kuat antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Disamping itu penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (guru) dan peran mediasi *self efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pegawai
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pada *self-efficacy*
4. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi
5. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai
6. Bagaimana peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
7. Bagaimana peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
2. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
3. Menguji pengaruh kecerdasan emosional pada *self-efficacy*
4. Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi
5. Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai
6. Menguji peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
7. Menguji peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi terkait dengan hal-hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan dalam komitmen organisasi dan kinerja pegawai (guru) dengan kecerdasan emosional dan *self-fficacy* pada Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo Jambi.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan intelektual tentang komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini bisa berkontribusi pada pengembangan literature mengenai komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan peran mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Grand Theory Perspektif Psikologis

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sin dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans, (2014) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respon. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja individu. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka kecerdasan emosional dan efikasi diri dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya komitmen organisasi pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai (Rakhmawati et al., 2021).

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Konsep Kecerdasan Emosional

Menurut Gardner, (2013); Bill Argon, (2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Selain itu, menurut Goleman, (2015); Alsughayir, (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Goleman, (2015); Alsughayir, (2021) menawarkan definisi yang dapat diandalkan dari konsep kecerdasan emosional, yang mengacu pada:

- Mengetahui perasaan individu dan kemampuan selanjutnya untuk mengelola perasaan tersebut tanpa mempengaruhi diri sendiri;
- Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, mempengaruhi kreativitas, dan melakukan yang terbaik; dan
- Memahami perasaan orang lain dan mengelola hubungan secara efektif.

Menambah literatur, Martinez, 1997, p.72 dalam Alsughayir, (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian keterampilan, kemampuan, dan kompetensi non-kognitif yang merangsang kemampuan seseorang untuk melewati tekanan dan tuntutan lingkungan.

Unsur-unsur struktur kecerdasan emosional dapat diringkas sebagai kesadaran emosi seseorang dan orang lain dan kemampuan untuk menggunakan dan menangani emosi. Seorang individu yang sadar diri memiliki efikasi diri yang tinggi dan sadar akan batasnya dan damai dengan dirinya. Selain itu, individu tersebut memotivasi diri mereka sendiri dan tidak menunjukkan sikap negatif. Kesadaran yang tinggi akan emosi orang lain dan rasa empati sering dipertimbangkan dalam kehidupan bisnis saat ini, yang pada gilirannya mengungkapkan pentingnya dari kecerdasan emosional. (Salovey, et al., (2009); Alsughayir, (2021) menganggap kemampuan emosional sebagai aspek kunci dari kedua aspek sosial dan emosional adaptasi. Secara umum diamati bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku inovatif bersama dengan kualitas kehidupan kerja. Akibatnya, pegawai dan individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki sikap positif dan produktif. Akibatnya, konstruksi ini dianggap sebagai keterampilan penting yang dibutuhkan baik dalam kehidupan profesional maupun sosial.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian, (2001); Saputra et al., (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif.

2) Faktor pelatihan emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan.

3) Faktor pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman, (2015); Hameli & Ordun, (2022) , Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yang ada yaitu :

1) Mengenali emosi diri (*self awareness*)

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

2) Mengelola emosi (*self management*)

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3) Memotivasi diri sendiri (*motivation*)

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan memotivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis, dan keyakinan diri.

4) Mengenali emosi orang lain (*empathy*)

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain, menunjukkan kemampuan empati seseorang.

5) Membina hubungan (*Relationship management*)

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

2.3 *Self-efficacy*

2.3.1 Konsep *Self-efficacy*

Dalam mengatasi persoalan dan menjalani kehidupan, setiap orang harus memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat memimpin dalam mencapai tujuan dan cita-cita dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mengatasi persoalan yang mengancam (Kusnoto, & Sitorus, 2018). *Self-efficacy* sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Narendra, 2017). *Self-efficacy* diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan, karena dalam diri individu memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Eka & Sugiarto, 2022)

Menurut Eka et al., (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri individu menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan tugas. Menurut penelitian Deant, et al., (2021) menyatakan bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka dapat melakukan dan menjalankan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, mereka dapat mengatasi masalah sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah mereka cenderung mudah menyerah dan pasrah, sehingga untuk mencapai tujuan dapat melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Self-efficacy mengacu pada penilaian pribadi seseorang tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam situasi tertentu. Ini adalah kemampuan yang dirasakan berdasarkan kinerja (Hameli et al., 2022). Individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan baik. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah muncul untuk mempertanyakan apakah mereka dapat melakukan tugas tertentu. Seseorang yang memiliki keyakinan positif tentang dirinya menjadi percaya diri dalam pekerjaannya. Asumsi bahwa ini adalah keyakinan tentang kemampuan yang dirasakan seseorang adalah umum untuk *self-efficacy* dan keyakinan harapan lainnya; mereka berbeda dalam hal bahwa efikasi diri dicirikan oleh kemampuan yang dirasakan individu untuk melakukan jenis tugas yang diberikan dan mencapai hasil tertentu (Priambodo et al., 2019).

Maddux, (2017) menunjukkan, *self-efficacy* bukanlah apa yang Anda inginkan, tetapi apa yang Anda Yakini dapat Anda lakukan dalam keadaan tertentu. Keyakinan ini memainkan peran sentral dalam penyesuaian psikologis, kesehatan mental dan fisik, dan strategi perubahan perilaku yang kompeten dan mandiri. *Self-efficacy* lebih spesifik dan digambarkan dengan jelas daripada kepercayaan diri atau harga diri; umumnya lebih baik dikembangkan daripada salah satu dari ini. Efikasi diri sering kali spesifik untuk tugas, tetapi bisa juga lebih umum. Orang-orang memiliki *self-efficacy* umum ketika mereka percaya bahwa mereka dapat berhasil dalam berbagai situasi. Orang dengan efikasi diri yang lebih besar umumnya, memiliki evaluasi diri yang lebih baik (McShane, et al., 2018). Selain mengerahkan upaya untuk menyelesaikan perilaku dan (c) ketekunan dalam menghadapi kesulitan; dan efikasi diri sosial, yang mencerminkan harapan kemandirian dalam situasi social kemandirian diri yang spesifik dan umum, Lee, (2000) juga menyebutkan *self-efficacy*

kisaran menengah sebagai area antara self-efficacy khusus tugas dan umum, seperti *self-efficacy* akademik atau politik.

2.3.2 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura, (1982); Hameli et al., (2022) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yaitu:

a. *Level/ magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas.

b. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

c. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas.

2.4 Komitmen Organisasi Pegawai

2.4.1 Konsep Komitmen Organisasi Pegawai

Menurut Judge et al., (2014) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan atau secara total.

Alsughayir, (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. (Allen, N.J. and Meyer, 1997; Mutia et al., 2019) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kelanjutan
3. Komitmen Normatif

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi dapat dipengaruhi beberapa factor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi yang mempekerjakannya. Soedarmadi et al., (2020) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional yaitu :

1) *Personal Factors*

Ada beberapa personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsic pekerja. Banyak penelitian menunjukkan bahwa beberapa type pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya.

2) *Situational Factors*

a. *Workpace values*

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan lebih dekat.

b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan antar individu dalam unit pekerjaan.

c. *Job characteristics*

Kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah predictor yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

d. *Organizational support*

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasi. Berdasarkan penelitian pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah.

3) *Positional Factors*

a. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi.

b. *Hierarchical job level*

Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya predictor yang kuat dalam komitmen organisasi.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Allen, N.J., dan Meyer, (1990); Hameli & Ordun, (2022) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, meliputi loyalitas, kebanggaan terhadap organisasi kerja, kontribusi dalam pengembangan organisasi, memiliki anggapan bahwa organisasi kerja adalah tempat terbaik, dan memiliki ikatan emosional pada organisasi kerja.
- 2) *Continuance Commitment*, meliputi perasaan merugi apabila keluar dari organisasi kerja, anggapan bahwa berada dalam organisasi adalah suatu kebutuhan, tidak memiliki ketertarikan dengan organisasi lain, merasa berat untuk meninggalkan organisasi kerja, merasa bahwa berada dalam organisasi kerja merupakan kesempatan terbaik.
- 3) *Normative Commitment*, meliputi rasa kesetiaan pada organisasi kerja, tidak tertarik menerima tawaran kerja lain meskipun lebih baik, berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi kerja, tidak keluar masuk pekerjaan/menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visimisi dari organisasi tempat ia bekerja, menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja yaitu hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Mathis et al., dalam Hafidhah, (2018) kinerja pada prinsipnya ialah apa yang pegawai lakukan atau tidak oleh pegawai ketika menjalankan tugas. Sementara Sinambela, dalam Octavia et al., (2021) kinerja

adalah implementasi dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga bisa tercapai hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Mangkunegara dalam Octavia et al., (2021), kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan pada pegawai berdasarkan ketrampilan, pengalaman dan ketulusan serta tepat waktu

2.5.2 Faktor Kinerja Pegawai

Yang memengaruhi kinerja pegawai pegawai diantaranya adalah lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal organisasi dan faktor internal pegawai (Hafidhah, 2018):

1) Lingkungan internal organisasi.

Saat menjalankan tugas, pegawai membutuhkan dukungan organisasi tempat kerjanya,

2) Lingkungan eksternal organisasi.

Kondisi yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai

3) Internal pegawai.

Adalah faktor bawaan pegawai sendiri dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis et al., untuk mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Hafidhah, 2018): 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) ketetapan waktu 4) kehadiran 5) kerjasama.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Suherman & Rozak, 2019)

Kecerdasan emosi akan mempengaruhi cakupan aktivitas yang luas dalam dunia kerja termasuk cara orang bekerja, kemampuan bekerja dalam tim, pemupukan bakat, inisiatif, keaslian, kepuasan dan loyalitas (Stanković et al., 2022). Menurut Taboli, (2013) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi. Seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dalam kebanyakan penelitian, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi telah ditemukan berhubungan positif (Güteryüz et al., 2018; Zeidner, et al., 2004). Penjelasan lebih lanjut menyatakan bahwa individu yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi lebih cenderung berada dalam keadaan pikiran yang positif, menghasilkan kasih sayang yang konstruktif terhadap organisasi mereka (Wong, C. S., & Law, 2002)

H1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada komitmen organisasi

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai Kecerdasan emosi merupakan suatu keahlian yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2007). Orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja (Saputra, 2012). Kecerdasan emosi akan memunculkan tingkah laku kerja yang baik, terutama dalam berhubungan dengan orang lain. Karyawan akan menyadari posisinya saat ini serta mampu memimpin dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, sekalipun pemimpinnya tidak berada di tempat. Kecerdasan emosi merupakan faktor penting untuk dipadukan dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis yang dapat menghasilkan kinerja optimal.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*

Kecerdasan emosional mempengaruhi keyakinan dalam menyelesaikan tugas. Hameli & Ordun, (2022) telah menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih berhasil dalam melakukan tugas kognitif. Selanjutnya, ketika individu yang cerdas secara emosional mengalami kesulitan menyelesaikan tugas kognitif, mereka lebih mungkin untuk menghindari pengaruh emosional yang merusak dan tetap pada tugas. Mortan et al., (2014) menemukan bahwa penggunaan emosi dan regulasi emosi berkorelasi positif dengan *Self-efficacy* kewirausahaan. Kedua dimensi kecerdasan emosional ini memprediksi efikasi diri wirausaha bahkan setelah mengendalikan efek karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, negara, dan ciri kepribadian. Tabatabaei et al., (2018) juga menunjukkan korelasi positif antara kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* pada pekerja manufaktur. (Fitzgerald et al., 2010) menunjukkan bahwa manajer dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi juga memiliki efikasi diri yang lebih tinggi secara signifikan dalam kepemimpinan transformasional. Di samping itu, Tsarenko et al., (2018) menunjukkan bahwa pelanggan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki tingkat keyakinan *Self-efficacy* yang lebih tinggi. Berfokus pada lingkungan akademik, hubungan antara kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* telah dipelajari dan ditemukan signifikan oleh banyak peneliti lain (Akomolafe et al., 2014; Akomolafe et al., 2014). Maka hiponya :

H3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

2.6.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi

Coladarci, (1992); Hameli & Ordun, (2022) menyarankan bahwa efikasi diri umum dan pribadi adalah prediktor kuat keterlibatan guru, dengan guru yang menunjukkan efikasi umum dan pribadi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan guru yang lebih besar. Prihadi & Abdullah, (2019) menemukan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi di antara karyawan di sektor perbankan. Temuan ini juga baru-baru ini dikonfirmasi oleh Syabarrudin et al., (2020) bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Akibatnya, karyawan yang memiliki rasa kepastian bahwa mereka dapat melakukan tugas lebih mungkin untuk tinggal di dalam organisasi. Liu, E. and Huang, (2019) telah menunjukkan bahwa efikasi diri pekerjaan memiliki dampak langsung pada komitmen organisasi. Berdasarkan temuan ini, kami percaya pada hubungan positif antara *Self-efficacy* dan

komitmen organisasi. Hal ini karena ketika karyawan percaya diri dalam melakukan tugas tertentu, mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Maka hipotesisnya adalah :
H4. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.6.5 Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan individu sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka mendapatkan hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja individu seperti yang dinyatakan oleh Saugus (2016), yaitu *self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat membantunya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut terjadi karena individu akan memiliki keinginan untuk lebih maju dan lebih sukses dalam mencapai tujuannya akan meningkatkan kinerjanya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan cenderung mudah menyerah. Sementara itu, orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras dan mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya untuk mengatasi tantangan atau pun mencapai tujuan yang ada (Lee dan Bobko, 1994 dalam Engko, 2008). Penelitian terdahulu menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja (Mcdougall dan Kang, 2000; Luszczynska dkk., 2005; Skaalvik, 2010; Rahmi dkk., 2012; Cherian dan Jacob, 2013). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis :
H5: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

2.6.6 Mediasi *Self-Efficacy* pada Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Pentingnya kecerdasan emosional untuk sikap positif dan keberhasilan kontekstual dan terkait tugas di antara manajer senior dan menemukan bahwa manajer senior yang cerdas secara emosional mengembangkan keterikatan emosional dan loyalitas kepada organisasi mereka. Dia juga menunjukkan bahwa eksekutif yang cerdas secara emosional tampaknya lebih puas dengan pekerjaan mereka (Hameli & Ordun, 2022). (Kirk. et al., 2009) meneliti hubungan antara kecerdasan emosional, efikasi diri emosional, ketidaksopanan di tempat kerja, pengaruh positif dan negatif dan kepuasan kerja di tempat kerja dan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhasil diprediksi oleh efikasi diri emosional, yang pada gilirannya merupakan prediktor signifikan dari pengaruh positif dan negatif responden.

(Mortan et al., 2014) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhasil memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan niat untuk menjadi seorang wirausaha. Wong, C. S., & Law, (2002) menemukan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara signifikan dimoderasi oleh jumlah tenaga kerja emosional yang dibutuhkan pekerjaan, tetapi tidak ada hubungan langsung di antara keduanya. Kecerdasan emosional juga dapat berkontribusi pada kinerja pekerjaan dengan memungkinkan orang untuk mengatur emosi mereka untuk secara efektif mengelola stres, berkinerja baik di bawah tekanan dan beradaptasi dengan perubahan organisasi (Kushwaha, 2012). Mengingat temuan ini, kami berhipotesis bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terkait dengan cara variabel ketiga memediasi hubungan ini. Maka hipotesis penelitian ini :

H6. *Self-efficacy* memediasi hubungan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi

2.6.7 Mediasi *Self Efficacy* pada Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

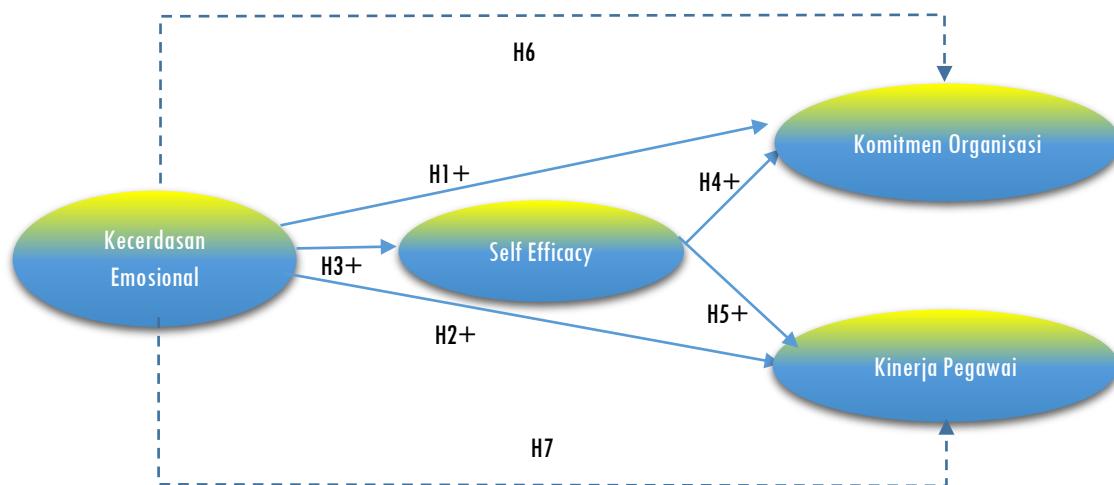
Self-efficacy mengacu pada penilaian orang terhadap kemampuan mereka sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai

kinerja tertentu. Ide dasarnya adalah bahwa disposisi pribadi seseorang mempengaruhi perilaku seseorang dengan mengaktifkan proses pengaturan diri seperti *self-efficacy* (Udayar et al., 2020a)

Bahwa sifat kecerdasan emosional dapat berdampak positif terhadap kinerja karena hubungannya dengan *self-efficacy* emosional. Beberapa penelitian hanya melaporkan korelasi positif antara sifat kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dan yang lain telah menunjukkan bahwa sifat kecerdasan emosional memprediksi persepsi *self-efficacy* dalam kondisi stres dibandingkan ke yang netral (Udayar et al., 2020a). Individu dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi menggunakan keterampilan emosional mereka untuk beradaptasi secara efektif dengan situasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Maka hipo penelitian :

H7. *Self-efficacy* memediasi hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai.

2.7 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hameli & Ordun, 2022	Kecerdasan emosional, Efikasi diri, Komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan efikasi diri dan efikasi diri berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil analisis mediasi menegaskan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dimediasi oleh <i>self-efficacy</i>

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
2	Ruiz-Fernández et al., 2022	Efikasi Diri Pemberdayaan Kecerdasan emosional Stres yang dirasakan	Hasil: Peningkatan efikasi diri secara umum, penentuan nasib sendiri, dampak, pemberdayaan (skor total), dan kejelasan emosional diamati setelah intervensi.
3	Stanković et al., 2022	Model kepribadian, Efikasi diri, Kecerdasan emosional	Temuan penelitian menunjukkan bahwa atlet judo profesional ditandai dengan tingkat agresi yang rendah, terutama serangan tidak langsung dan fisik yang rendah manifestasi agresi. Di sisi lain, anggota olahraga tim menghasilkan hasil yang berlawanan, karena mereka dicirikan oleh agresi yang meningkat, sifat-sifat Emosional yang menonjol dan Extraversion, sifat yang agak kurang menonjol dari Kejujuran-Kerendahan Hati, Keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan efikasi diri umum yang kurang menonjol
4.	Alsughayir, 2021	Kecerdasan emosional Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan dan positif. Kepuasan kerja sebagai mediator memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap EI dan komitmen organisasi.
5	Udayar et al., 2020	Sifat dan kemampuan kecerdasan emosional Efikasi Diri Kinerja Tugas	Hasil menunjukkan bahwa: (a) self-efficacy sepenuhnya memediasi hubungan antara sifat EI dan kinerja subjektif dan objektif; (b) kemampuan EI, khususnya pemahaman emosi (STEU),
6.	Suherman & Rozak, 2019	Kecerdasan emosional, Pemberdayaan, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan	(1) Kmosional inteligensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan (2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan (3) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan (4) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Organisasi komitmen merupakan variabel mediasi pengaruh

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
			kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (7) Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam kajian ini adalah pegawai (guru) Yayasan Xaverius Bidang Pendidikan Muara Bungo Jambi dengan jumlah 35 orang guru yang seluruhnya akan dijadikan responden dalam kajian ini.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah responden yang berjumlah 35 seluruh pegawai (guru) di Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo, Jambi.

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kecerdasan Emosional	Menurut Gardner, (2013); Bill Argon, (2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan	Goleman, (2015); Hameli & Ordun, (2022) , Kecerdasan emosional dapat diukur dengan indikator yaitu: 1. Mengenali emosi diri (self awareness) 2. Mengelola emosi (self management) 3. Memotivasi diri sendiri (self motivation) 4. Mengenali emosi orang lain (empathy) 5. 5) Membina hubungan (Relationship management)
2	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> mengacu pada penilaian pribadi seseorang tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam situasi tertentu. Ini adalah kemampuan yang dirasakan berdasarkan kinerja (Hameli et al., 2022)	Menurut Bandura, (1982); Hameli et al., (2022) dimensi dan indikator:: 1. Yakin dengan kemampuan diri 2. Antusias dengan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan masalah, 3. Yakin dengan kekuatan yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah

No	Variabel	Definisi	Indikator
			4. Yakin dengan kekuatan menghadapi kesulitan 5. Yakin sukses menjalankan tugas 6. Yakin dan optimis berjalan tugas
3	Komitmen Organisasi	Menurut Judge et al., (2014); Hameli & Ordun, (2022) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Allen, N.J., dan Meyer, (1990); Hameli & Ordun, (2022) indikatornya yaitu: 1. kebanggaan terhadap organisasi kerja, 2. kontribusi kontribusi pengembangan organisasi, 3. loyalitas, 4. perasaan merugi dari organisasi, 5. organisasi adalah kebutuhan, 6. tidak tertarik dengan organisasi lain, 7. kesetiaan pada organisasi kerja, 8. menjunjung nilai-nilai dan visimisi dari organisasi tempat ia bekerja,
4	Kinerja	Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Octavia et al., (2021)	Menurut Mathis et al., indikatornya: 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Tepat waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama (Hafidhah, 2018)

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2016).

3.3.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.3.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon (Santosa, 2018).

3.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipo menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipo dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipo dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipo lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF < 20% maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < \text{VAF} < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF > 80% maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation*