

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi dapat dikatakan ideal, apabila organisasi mampu memelihara, mengelola atau memanfaatkan sumber daya manusia sebagai suatu sumber daya yang sangat diperlukan dan dianggap sebagai aset organisasi yang berharga. Sumber daya manusia memiliki banyak peran penting dalam suatu organisasi atau organisasi, oleh karena itu organisasi menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta kapasitas yang baik agar mampu bersaing secara global.

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. Yang lebih penting dari itu pegawai mau memberikan yang terbaik pada organisasi. Kondisi yang demikian akan bisa terjadi manakala pegawai merasa senang dan puas terhadap organisasi.

Secara umum organisasi percaya bahwa keunggulan harus dipertahankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasional pegawai. Sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai, ada beberapa factor yang berperang mempengaruhi seperti kecerdasan emosional dan *self emosional* pegawai dalam menjalankan tugas sebagai pegawai.

Komitmen organisasional dipengaruhi kecerdasan emosional. Hameli et al., (2022) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas mengenali perasaan sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri 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.

Disamping kecerdasan emosional pegawai yang berpengaruh pada komitmen organisasional, *self-efficacy* juga memiliki peranan dalam mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Menurut Bandura, (1982) Ruiz-Fernández et al., (2022) *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan individu pada kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Komitmen organisasional akan terbangun dengan baik manakala individu itu sendiri memiliki *self-efficacy* yang baik pula. Seorang pegawai yang memiliki *self-efficacy* baik, akan mampu menetapkan tujuan dan memelihara komitmen yang kuat pada tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2020), bahwa salah satu penentu individu bisa melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga mampu bertahan pada suatu organisasi adalah *self-efficacy*. Sementara (Hameli & Ordun, 2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal adalah lembaga mempunyai tugas pokok sebagai penyelenggara administrasi kesekretariatan dan keuangan, yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyiapkan tenaga ahli yang

dibutuhkan oleh DPRD dalam menjalankan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan. Menurut sumber dari LKJIP Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal, masih dijumpai permasalahan pada kinerja pegawai di organisasi Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal diantaranya :

1. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap,tugas pokok dan fungsi serta,indikator kinerja padamasing-masing bagian;
2. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman,terhadap peraturan,perundang - undangan;
3. Kurangnya,koordinasi, motivasidan disiplinkerja aparat;
4. Kurang tertibnya,pengelolaan administrasikeuangan akibatperbedaan pemahaman terhadap peraturan,perundang – undangan.
5. Kurangnyakepuasan pelayananbaik pelayanan apat - rapat maupunadministrasi;
6. Kurang tertibnya,penyampaian dan pendokumentasian materi-materi,rapat.
7. Kurangoptimalnya pemanfaatan,sarana dan prasaranayang tersedia
8. Belum optimalnyapenggunaan teknologi informasi,dalam rapat-rapat,DPRD
9. Belum,optimalnya penyerapan,aspirasi masyarkat maupun,penyebarluasan informasi kepada,masyarakat baik melaluimedia cetak maupunelektronik.
10. Belum optimalnya,penataan risalah dan produk hukum. (Tegal, 2021).

Data capaian kinerja Kantor Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tegal menunjukkan belum semua target terpenihi sebagaimana LKJIP Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal Tahun 2022 :

**Table 1 Capaian Kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal pada LKJIP Tahun 2022**

No	Program	Indikator	Target	Realisasi	Ketercapain
1	Meningkatnya layanan fungsi pembentukan perda dan anggaran DPRD	Persentase integrasi program – program DPRD untuk melaksanakan fungsi DPRD ke dalam dokumen perencanaan dan dokumen anggaran Sekretariat DPRD	100%	90%	90%
2	Meningkatnya layanan fungsi pengawasan dan kerjasama DPRD	Tersedianya dan terlaksananya Rencana Kerja Tahunan untuk melaksanakan fungsi pengawasan, pembentukan perda dan anggaran pada setiap alat – alat kelengkapan DPRD	100%	90%	90%
3	Meningkatnya manajemen administrasi pelayanan umum, keuangan dan kepegawaian	Persentase layanan umum, keuangan dan kepegawaian	100%	100%	100%

Sumber : LKJIP Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal 2022

Berdasarkan data dari LKJIP Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal diatas Nampak masih belum optimalnya kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal. Pencapaian kinerja dipngaruhi oleh banyak factor salah satunya adalah kecrdasan

emosional, pada hakekatnya, kecerdasan emosional merupakan kemampuan, yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan, memahami emosi orang lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang yang penuh tanggung jawab produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah dimana hal tersebut sangat dibutuhkan di lingkungan, kerja.

Berdasarkan wawancara terhadap Kasubag TU dan Kepegawaian Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal maka ditemukan fenomena-fenomena yang berkenaan dengan kecerdasan emosional sebagai berikut :

1. Rendahnya kemampuan pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal dalam memotivasi diri sendiri sehingga pegawai kurang mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam bekerja.
2. Sebagian besar pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal tidak dapat mampu mengenali emosi orang lain, dimana pegawai tersebut tidak dapat menerima kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai lain atas tugas yang dikerjakannya.

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berdasarkan wawancara terhadap Kasubag TU dan Kepegawaian Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal bahwa masih rendahnya komitmen organisasi pegawai, dapat dilihat dari :

1. Rendahnya motivasi dan kontribusi pegawai dalam meningkatkan kemajuan organisasi, dimana pada saat dilaksanakan rapat oleh Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal tidak semua pegawai yang hadir dalam rapat, hanya sebagian kecil saja pegawai yang ikut rapat dan memberikan aspirasinya ketika rapat.
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.

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. Tidak mengherankan jika kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kualitas hubungan dengan teman, seperti ditunjukkan oleh Lopes, et al., (2004); Hameli et al., (2022) karena berfokus pada pemahaman dan penggunaan keadaan emosi diri sendiri dan orang lain untuk memecahkan masalah dan mengontrol perilaku. Pegawai 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)

Studi terdahulu Alsughayir, (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan dan positif. Sementara hasil studi yang sejalan Hameli & Ordun, (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan efikasi diri dan efikasi diri berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Disisi lain hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim (2011) yang dilakukan pada salah satu organisasi di Iran, dimana kecerdasan emosi dan

kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, serta rendahnya kepuasan kerja sehingga mengurangi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian masih terdapat kesenjangan dengan munculnya *gap research* yang berbeda, sementara juga ditemui kondisi nyata di masih belum baiknya kondisi komitmen organisasi di kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal. Kajian dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *self-efficacy* berhubungan positif terhadap komitmen organisasional. Secara khusus, kami berusaha untuk menguji efek mediasi dari *self-efficacy* pada hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan pertanyaan adalah :

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

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

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

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi pada Kantor Sekwan Kab. Tegal Tegal yang berhubungan dengan, hal-hal yang harus diperhatikan di dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai Sekwan Kab. Tegal dengan kecerdasan emosional dan *self-efficacy*.

### 1.4.2 Manfaat Teoritis

#### a. Bagi peneliti

Penelitian dapat menjadi tambahan wawasan intelektual tentang peran mediasi melalui *self-efficacy* pegawai pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

#### b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian bisa berkontribusi pada pengembangan literature mengenai kecerdasan emosional *self-efficacy* dan komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Grand Theory Perspektif Psikologis

Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus, Organism, Behavior, Consequences*) asumsinya sama dengan model S-O-R. Namun model S-O-B-C

adalah adanya konsekuensi yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja individu adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja individu. 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 organisasional 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. Selain itu, menurut Goleman, (2015); Alsughayir, (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan, menghadapi frustrasi, mengendahkan dorongan hati, dan tidak, melebihi-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 Indikator Kecerdasan Emosional**

Goleman, (2015); Ordun, (2022), Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yaitu: 1) *Self Awareness*, 2) *Self-Management*, 3) *Motivation*, 4) *Empathy* dan 5) *Relationship Management*

## 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).

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) 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.

*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 (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 dari pada kepercayaan diri atau harga diri; umumnya lebih baik dikembangkan dari pada 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 *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (1982); Hameli et al., (2022) dimensi *self-efficacy* adalah : a. *Leve/Magnitude*, b. *Strength*, c. *Genelality*

## 2.4 Komitmen Organisasional Pegawai

### 2.4.1 Konsep Komitmen Organisasional 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.

Lukman et al., menyampaikan bahwa komitmen organisasional menjadi tiga komponen. Pertama, menerima nilai-nilai, dan tujuan organisasi. Kedua keinginan untuk berusaha, keras bagi organisasi. Ketiga memiliki Hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Aprilia, (2018). Allen and Meyer mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu (Aprilia, (2018):

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

### **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 visi misi 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 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 yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Faktor-faktornya 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

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional**

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 mengenali dirinya sendiri mampu berpikir rasional dan berinteraksi 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 organisasional telah ditemukan berhubungan positif (Güleryüz et al., 2018; Zeidner, et al., 2004). Bahwa individu yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi lebih cenderung berada dalam keadaan pikiran yang positif, menghasilkan kasih sayang yang konstruktif terhadap organisasi (Wong, 2002)

H1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada komitmen organisasional

### **2.5.2 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

### **2.5.3 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 hipotesisnya :

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

#### **2.5.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional**

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, (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 organisasional karyawan. Akibatnya, karyawan yang memiliki rasa kepastian bahwa mereka dapat melakukan tugas lebih mungkin untuk tinggal di dalam organisasi. Liu, , (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 organisasional

#### **2.5.5 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. Penelitian terdahulu menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja (Mcdougall dan Kang, 2000; Luszczynska dkk., 2005; Skaalvik, 2010; Rahmi dkk., 2012; Cherian, 2013). Hipotesisnya adalah :

H5: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

#### **2.5.6 Mediasi *self-Efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional**

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) menyatakan bahwa 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 meningkatkan komitmen organisasional.

Mortan et al., 2014) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhasil memediasi pengaruh kecerdasan emosional memediasi dengan niat berwiraswasta. Law, (2002) terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berkontribusi pada kinerja pekerjaan dengan memungkinkan mengelola stres, berkinerja baik di bawah tekanan dan beradaptasi dengan perubahan organisasi (Kushwaha, 2012). Maka hipotesis penelitian ini :

H6. *Self-efficacy* memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

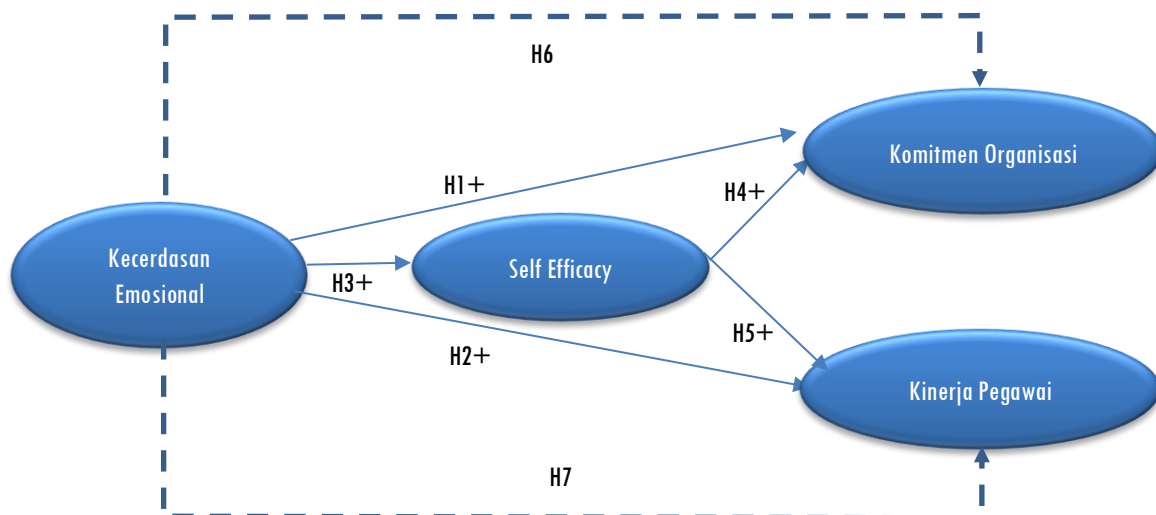
### 2.5.7 Mediasi *self-efficacy* pada kecerdasan emosional terhadap kinerja

*Self-efficacy* 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 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 hipotesis penelitian :

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

### 2.6 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

### 2.7 Penelitian Terdahulu

**Table 2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hameli & Ordun, 2022	Kecerdasan emosional, Efikasi diri, Komitmen organisasi	Hasil kecerdasan emosional berhubungan positif dengan efikasi diri dan efikasi diri berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dimediasi <i>Self-efficacy</i>
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 atlet judo profesional ditandai dengan tingkat agresi yang rendah, terutama serangan tidak langsung dan fisik yang rendah manifestasi agresi. Selain itu, ciri-ciri kepribadian Kejujuran-Kerendahan Hati dan Keterbukaan terhadap pengalaman diungkapkan dengan baik, bertentangan dengan Emosionalitas dan Ekstraversi, yang kurang menonjol.
4.	Alsughayir, 2021	Kecerdasan emosional Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Hasil penelitian 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. Karyawan layanan pelanggan yang cerdas secara emosional
5	Udayar et al., 2020	Sifat dan kemampuan kecerdasan emosional Efikasi Diri Kinerja Tugas	(a) <i>Self-efficacy</i> sepenuhnya memediasi hubungan antara sifat EI dan kinerja subjektif dan objektif; (b) kemampuan EI, khususnya pemahaman emosi (STEU), kinerja objektif yang diprediksi secara langsung.

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
6.	Suherman & Rozak, 2019	Kecerdasan emosional, Pemberdayaan, Komitmen organisasi, Kinerja, karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emosional, inteligensi berpengaruh, positif dan signifikan, terhadap komitmen organisasional, karyawan</li> <li>• Pemberdayaan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap, komitmen organisasi karyawan</li> <li>• Kecerdasan, emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan</li> <li>• Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Komitmen organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Organisasi komitmen merupakan variabel mediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

### 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 Kantor Sekwan Kab. Tegal sebanyak 32 pegawai yang seluruhnya akan dijadikan responden.

##### b. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga berdasarkan perhitungan sampel jenuh dengan jumlah responden 32 seluruh pegawai Sekretariat Dewan Kabupaten Tegal.

#### 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

**Table 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kecerdasan Emosional	Menurut 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); Ordun, (2022), Kecerdasan emosional dapat yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>self awareness</i></li> <li>2. <i>self managemen</i></li> <li>3. <i>motivation</i></li> <li>4. <i>empathy</i></li> <li>5. <i>relationship management</i></li> </ol>
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. (Hameli et al., 2022)	Menurut Bandura, (1982); Hameli et al., (2022) indikator:: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. yakin kemampuan diri</li> <li>2. antusias dengan kemampuan diri,</li> <li>3. yakin dengan kekuatan diri</li> <li>4. yakin mampu menyelesaikan</li> </ol>

			<p>masalah</p> <p>5. yakin sukses</p> <p>6. yakin dalam tugas</p>
3	Komitmen Organisasional	Menurut Judge et al., (2014); Ordun, (2022) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keingnannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	<p>Allen, N.J., dan Meyer, (1990); Hameli &amp; Ordun, (2022) indikatornya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kebanggaan papa organisasi,</li> <li>2. kontribusi kontribusi pada organisasi,</li> <li>3. loyalitas,</li> <li>4. perasaan merugi dari organisasi,</li> <li>5. organisasi adalah kebutuhan,</li> <li>6. tidak tertarik pada organisasi lain,</li> <li>7. kesetiaan pada organisasi kerja,</li> <li>8. menjunjung nilai-nilai dan visi misi organisasi,</li> </ol>
4	Kinerja	Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dapat dicapai seorang pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab nya (Octavia et al., (2021)	<p>Menurut Mathis et al., indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kerjasama (Hafidhah, 2018)</li> </ol>

### 3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *PartialLeastSquare (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *StructuralEquation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antar teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *PartialLeast 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 rasio 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 AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai 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

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien  $\beta$  (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 hipotesis 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 hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis 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  $20\% < VAF < 80\%$  maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai  $VAF > 80\%$  maka dinyatakan bahwa variabel memediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation*.