

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI ETOS KERJA (Studi Pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang)

Krispin Agustina Moula¹, Survival², Adya Hermawati³

¹*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
krispinmoula99@gmail.com*

²*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
survivaluwg@yahoo.com*

³*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
wati_wati38@yahoo.co.id*

Presenting Author: krispinmoula99@gmail.com;
*Corresponding Author: krispinmoula99@gmail.com

Abstrak

Krispin Agustina Moula, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Etos Kerja (Studi pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang). Dosen Pembimbing 1: Dr. Survival, S.E., M.M., Dosen Pembimbing 2: Dr. Adya Hermawati, S.E., M.M.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi etos kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berperan dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Variabel pemoderasi pada penelitian ini (etos kerja) memberikan efek memperkuat dan sangat besar pengaruhnya.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Kinerja pegawai

Abstract

Krispin Agustina Moula, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Widyagama University Malang, 2022. The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance Moderated by Work Ethic (Study at the Public Library and Regional Archives Service of Malang City). Supervisor 1: Dr. Survival, S.E., M.M., Supervisor 2: Dr. Adya Hermawati, S.E., M.M.. This study aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance moderated by work ethic. The population in this study were all employees of the Public Library and Regional Archives Service of Malang City, amounting to 63 people. The sampling technique in this research is total sampling. The data analysis technique in this study used Partial Least Square (PLS). The results of the study concluded that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Work ethic plays a role in moderating the influence of emotional intelligence on employee performance. The moderating variable in this study (work ethic) has a strengthening effect and has a very large effect.

Keywords: Job characteristics, Job Stress, Loyalty

PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang telah ditetapkan sebagai lembaga/perangkat daerah berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 75 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Terkait dengan hal tersebut Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang merupakan salah satu Lembaga Teknis yang mempunyai tugas dalam bidang Pelayanan Perpustakaan dan Pengelolaan Kearsipan di lingkungan Pemerintah Kota Malang berdasarkan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Pada umumnya kinerja yang baik dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran seorang pegawai, karena pegawai yang dapat mengendalikan emosinya saat bekerja dan memiliki kinerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang pastinya sangat baik pula. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis & Jackson (2011) menyatakan sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat pada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar.

Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik. Sama halnya pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, yang mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Kinerja juga mencerminkan kualitas maupun kuantitas (Rivai & Sagala, 2011). Dapat diartikan bahwa kinerja mencerminkan kualitas sebagai hasil konkret yang dapat diamati dan diukur (Rivai, 2006).

Salah satu faktor utama yang meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.

Apalagi pada era globalisasi, iklim kerja sedang berada pada tingkat hiper kompetitif, yaitu keadaan persaingan yang sangat ketat dan memerlukan kemampuan profesionalitas yang tinggi (Wills, 1993). Kemampuan tersebut dapat ditanamkan melalui nilai-nilai yang membangkitkan etos kerja dan peningkatan profesionalitas. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia.

Sikap aktif dan mempunyai inisiatif juga berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, pegawai yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna (Haryanto, 2007). Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengembangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Etos Kerja (Studi pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang)”.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

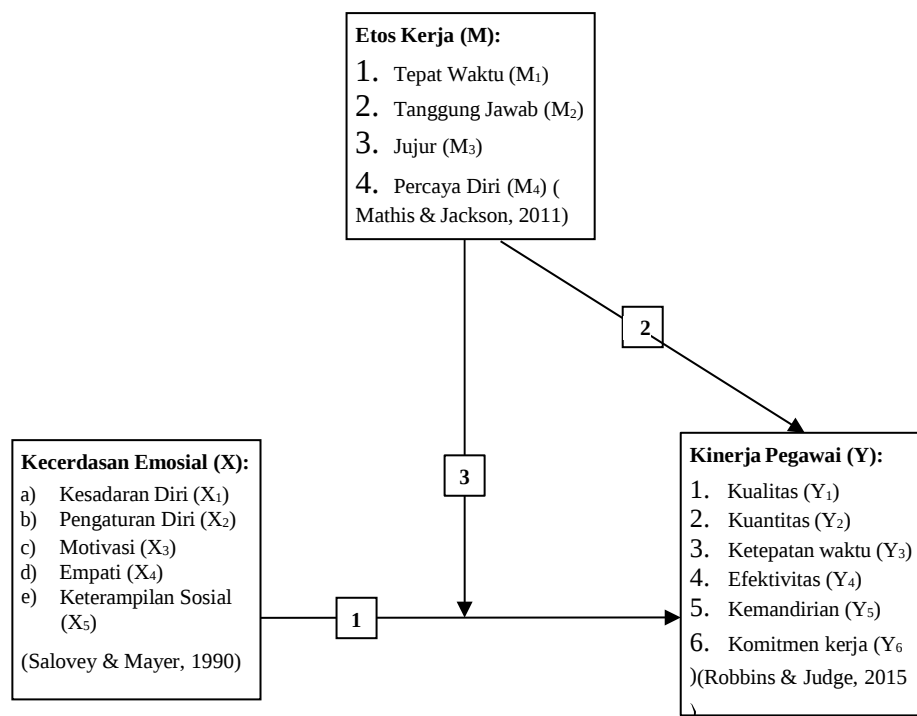
Kinerja Pegawai

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau se kelompok 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. Dengan kata lain kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan ke-sungguhan pegawai yang bersangkutan (Darmadi, 2018).

Etos Kerja

Merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo 2011). Definisi lain menurut Mathis & Jackson (2011) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Kerangka Konseptual Pemikiran



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis PLS. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probabilistik menggunakan analisis regresi linear berganda dengan serangkaian uji instrument, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan salah satu yang esensial dan perlu mendapat perhatian apabila ingin menyimpulkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya dan tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang sebanyak 63 orang. Dengan demikian metode ini menggunakan Metode Sensus.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Data yang didapatkan dalam penelitian ini merupakan data langsung dari Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, dan data dari dokumen atau internet.

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif merupakan kumpulan data yang disusun dalam bentuk bilangan (Kusuma, 2021). Menurut bentuk nya, data statistik yang dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan metode perhitungan matematis.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini diawali dengan menginventarisir data primer atau jawaban responden melalui kuesioner yang terkumpul, selanjutnya ditindaklanjuti melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- Pengeditan data (Editing)
- Pengkodean data (Coding)
- Mentabulasi data (Tabulating)
- Pemberian skor (Scoring)

HASIL DAN PEMBAHASAN

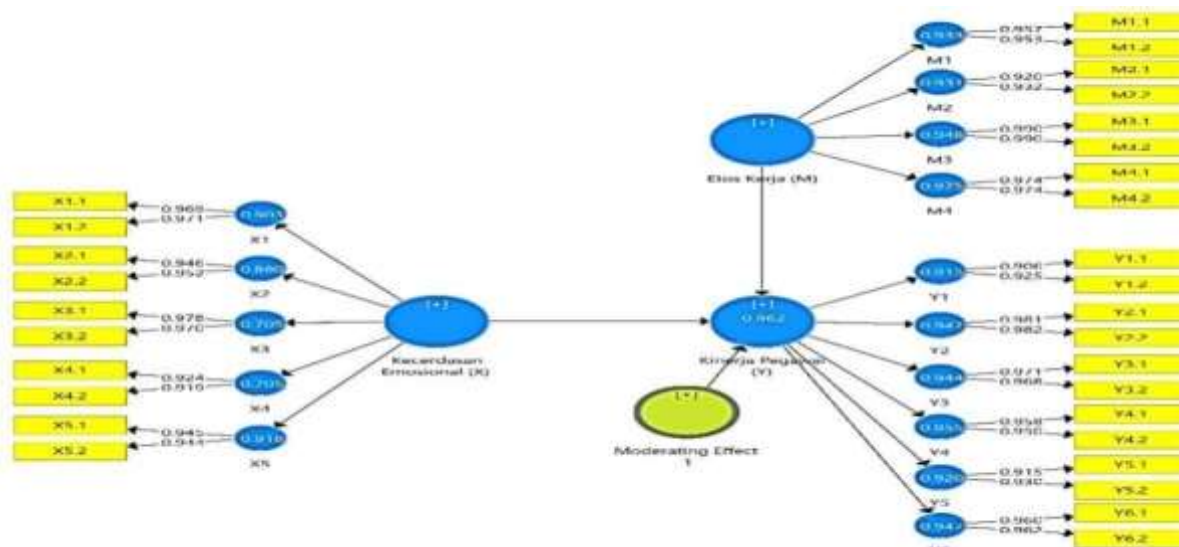
Tabel 4.1
Outer Loading (Measurement Model)

Indikator	Kecerdasan Emosional (X)	Etos Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)	Moderating Effect 1
X1.1	0.969			
X1.2	0.971			
X2.1	0.946			
X2.2	0.952			
X3.1	0.978			
X3.2	0.970			
X4.1	0.924			
X4.2	0.919			
X5.1	0.945			
X5.2	0.944			
M1.1		0.957		
M1.2		0.953		
M2.1		0.920		
M2.2		0.932		
M3.1		0.990		
M3.2		0.990		
M4.1		0.974		
M4.2		0.974		
Y1.1			0.906	
Y1.2			0.925	
Y2.1			0.981	
Y2.2			0.982	
Y3.1			0.971	
Y3.2			0.968	
Y4.1			0.958	
Y4.2			0.950	

Y5.1			0.915	
Y5.2			0.930	
Y6.1			0.960	
Y6.2			0.962	
X * M				2.200

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 di atas, nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Kesimpulannya, konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.



Gambar 4.2 Outer Model

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4.3
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Kecerdasan Emosional (X)	0.745
Etos Kerja (M)	0.876
Kinerja Pegawai (Y)	0.833
Moderating Effect 1	1.000

Sumber: Data diolah (2022)

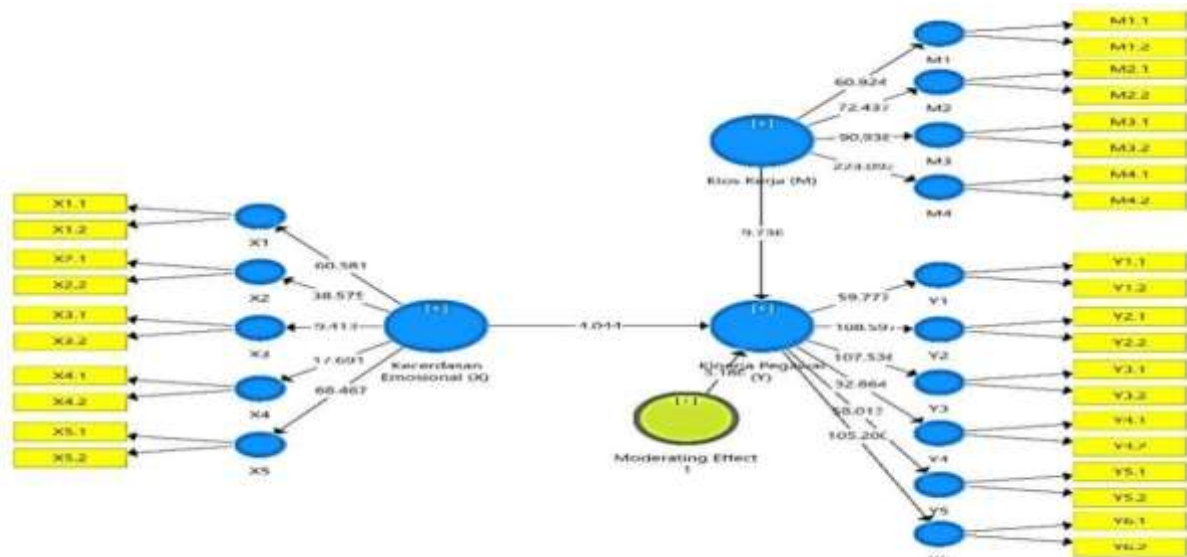
Analisa selanjutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi terhadap keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen walaupun dilakukan pada waktu, lokasi, dan populasi yang berbeda. Reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yang berbeda yaitu composite reliability dan cronbach's alpha (internal consistency reliability). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai dari composite reliability lebih dari 0.7 dan nilai cronbach's alpha lebih dari 0.6. Hasil perhitungan uji reliabilitas pada composite reliability dan cronbach's alpha ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional (X)	0.967	0.961
Etos Kerja (M)	0.983	0.979
Kinerja Pegawai (Y)	0.984	0.982
Moderating Effect 1	1.000	1.000

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil pengukuran composite reliability dan cronbach's alpha pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel untuk composite reliability memiliki nilai di atas 0.70 dan semua variabel untuk cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0.60. Dengan demikian, hasil ini dapat dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang tinggi.



Gambar 4.3 Inner Model
Sumber: Data diolah (2022)

Pengujian model struktural (inner model) dapat dilihat dari nilai R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SmartPLS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.962

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4.12 di atas, terlihat nilai R-

Square variabel laten endogen Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh adalah Pada sebesar 0.96 2 atau 96.2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X) dan Etos Kerja (M) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 96.2% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sebanya k (1 - R-Square) 3.8% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain ya ng tidak diteliti.

Tabel 4.13
Path Coefficients

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Kecerdasan Emosional (X) --> Kinerja Pegawai (Y)	0.338	4.044	0.000
Etos Kerja (M) --> Kinerja Pegawai (Y)	0.721	9.736	0.000
<i>Moderating Effect 1</i> --> Kinerja Pegawai(Y)	0.041	3.180	0.002

Sumber: Data diolah (2022)

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai P- Values. Hipotesis penelitiandapat dinyatakan diterima apabila nilai P- Values < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Tabel 4.13 berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui path coefficients pada output SmartPLS.

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Path</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
H1	Kecerdasan Emosional (X) -->Kinerja Pegawai (Y)	0.000	Diterima
H2	Etos Kerja (M) --> KinerjaPegawai (Y)	0.000	Diterima
H3	<i>Moderating Effect 1</i> -->Kinerja Pegawai (Y)	0.002	Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values < 0.05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini maka dapat dapat ditarik ke simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja pegawai

Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja yang semakin kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.
3. Etos kerja berperan dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Variabel pemoderasi pada penelitian ini (etos kerja) memberikan efek memperkuat dan sangat besar pengaruhnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peran etos kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada pada penelitian maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel- variabel lain untuk membandingkan hasil penelitian.
2. Menambah jumlah sampel dan memperluas cakupan wilayah penelitian sehingga dapat di gunakan untuk membandingkan hasil penelitian dan menghasilkan hasil yang lebih maksimal dan dapat menggambarkan keadaan yang lebih nyata.
3. Menambah metode pengumpulan data dengan wawancara singkat, wawancara ini dilakukan dengan tujuan agar hasil yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden dan responden dapat menjelaskan setiap permasalahan dalam penelitian dengan jelas.
4. Pada penelitian ini, hasil analisis deskriptif menunjukkan semua variabel (kecerdasan emosional, etos kerja dan kinerja pegawai) berada pada kategori baik, namun belum mencapai level sangat baik. Untuk itu kepada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang agar lebih meningkatkan kecerdasan emosional, etos kerja dan kinerja pegawainya agar dapat lebih meningkatkan prestasi serta kinerja pelayanan kepada masyarakat dan negara.

REFERENSI

- Agustian, A. G. (2003). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: Arga.
- Astuti, A. W. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin*.
- Azizah, N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Teh (Doctoral dissertation)*.
- Borman, R., & Westi. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 138-144.
- Boyatzis, R. E & Ron, S. (2001). *Unleashing the Power of Self-Directed Learning*, Case

Western Reserve University. USA: Cleveland, Ohio.

- Fadhilah, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *JDMi(JurnaliDinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P T.AE. *Jurnal Al-AzhariIndonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Haryanto, K. (2007). Pengaruh Sikap Mandiri dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P T.Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, H., & Ritonga, N. A. R. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Guru Smk Swasta Se-Kecamatan Medan Tembung. *Jurnalimumtaz*, 1(2), 125-135.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal manajemen*, 10(1), 1038-1046.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *JurnaliEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- LAKIP Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang Tahun 2021.