



Mediasi *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Irna Windu Prasetyani¹⁾, Putri Mega Desiana²⁾

^{1),2)} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Indonesia

Disetujui: Oktober 2022; Direview: November 2022 ; Diterima: November 2022

Abstrak

Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan beberapa variabel yang memediasi. Hasil pengukuran kecerdasan emosional Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan tahun 2020 menunjukkan sebagian besar pegawai berada pada tingkat rentan. Hasil penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menunjukkan penurunan kinerja organisasi yang signifikan dari tahun 2019-2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat, dan apakah *psychological capital* dan *work engagement* memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat. Responden dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat sebanyak 254 orang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan perangkat lunak Lisrel. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Psychological capital* dan *work engagement* juga terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi mendalam untuk studi di masa depan terkait kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi masukan bagi instansi yang bermanfaat sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi kemajuan instansi, serta suatu hari dapat membantu memecahkan masalah kinerja pegawai baik di sektor publik maupun swasta.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil, *Psychological Capital*, *Work Engagement*

Abstract

Improving employee performance is a challenge for organizations with various influencing factors. Previous research shows the effect of emotional intelligence on employee performance with several mediating variables. The results of measuring the emotional intelligence of Civil Servants at the Directorate General of Public Health of the Ministry of Health in 2020 show that most employees are at a vulnerable level. The results of the assessment of the Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) showed a significant decline in organizational performance from 2019-2021. The purpose of this study is to determine whether emotional intelligence has a direct effect on the performance of Civil Servants at the Directorate General of Public Health, and whether psychological capital and work engagement mediate emotional intelligence on the performance of Civil Servants in the Directorate General of Public Health. Respondents from this study were civil servants at the Directorate General of Public Health as many as 254 people. This type of research is descriptive with a quantitative approach. Data was collected through research questionnaires, then continued with data analysis using Structural Equation Model (SEM) with Lisrel software. Research shows that emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants. Psychological capital and work engagement have also been shown to mediate the effect of emotional intelligence on the performance of civil servants. This research is expected to provide in-depth implications for future studies related to emotional intelligence and employee performance. This research is also expected to be useful input for agencies as one of the considerations in determining policies for the progress of the agency, and one day can help solve employee performance problems in both the public and private sectors.

Keywords: Civil servant, Emotional Intelligence, Employee Performance, Psychological Capital, Work engagement.

How to Cite: Prasetyani, I.W. Desiana, P.M. (2022). Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, Vol. 10 (2): 144-154

*Corresponding author:
E-mail: irna.windu@ui.ac.id

ISSN 2549-9165 (Print)
ISSN 2580-2011 (Online)

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Armstrong (2012) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor individu (*personal factor*), kepemimpinan (*leadership factor*), rekan kerja, sistem dan situasi berupa tekanan dan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Tidak hanya di sektor swasta, saat ini sektor publik juga sudah mulai bergerak untuk berfokus dalam pengembangan kinerja dan pembentukan pegawai yang profesional di bidangnya. Dalam reformasi birokrasi yang saat ini gencar dilakukan, peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi fokus pemerintah terutama dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya untuk melayani masyarakat di masing-masing bidang pelayanan publik.

Dalam laporan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat selama 3 (tiga) tahun terakhir, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Evaluasi SAKIP Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Tahun 2019-2021

No	Tahun	Nilai	Kategori	Keterangan
1	2019	97,73%	AA	Sangat Memuaskan
2	2020	94,13%	AA	Sangat Memuaskan
3	2021	77,10%	BB	Sangat Baik

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

Dari data diatas, diketahui bahwa Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat mengalami penurunan hasil penilaian SAKIP tahun 2021 yang cukup tajam. Penurunan nilai SAKIP yang ditandai dengan tidak tercapainya indikator kinerja unit utama secara tidak langsung juga menandakan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Pada tahun 2020, Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat mengadakan *assessment* kepada para pegawainya, dimana salah satu aspek yang diukur adalah *Emotional Quotient* (EQ) atau Kecerdasan Emosional dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Rekap Hasil Pengukuran Kecerdasan Emosional Pegawai Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Tahun 2020

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

No	Jenis Penilaian	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase
1	Optimal	7	1,6 %
2	Istimewa	154	36,6 %
3	Rentan	243	57,8 %
4	Perlu Waspada	16	3,8 %

Hasil pengukuran kecerdasan emosional pegawai tahun 2020 yang sebagian besar berada pada kategori rentan, menjadi salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan beberapa variabel yang memediasi, salah satunya adalah *psychological capital* dan *work engagement* yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam sebuah organisasi (Gong, Chen, & Wang, 2019).

Bernardin dan Russell (2013) menyatakan bahwa kinerja ialah gabungan antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Agar individu dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, kemauan dan kemampuan tertentu saja tidak cukup, diperlukan pemahaman yang tepat tentang apa dan bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan memerlukan dukungan

baik dari internal maupun eksternal individu itu sendiri (Armstrong, 2012).

Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional dengan komponen-komponen yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan berinteraksi dengan orang lain, mengidentifikasi perasaan orang lain, mendorong semangat kerja yang tinggi dalam diri, mengelola emosi dan mengenali diri sendiri. Jika dilihat dari parameter kecerdasan emosi, seorang pegawai dapat dinilai memiliki kecerdasan emosi jika dapat mengendalikan emosinya. Ketika seseorang dapat mengontrol emosinya dalam bekerja, maka ia akan dapat meningkatkan *mood* dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya dapat tercapai secara optimal (Durán, Extremera, & Rey, 2004). Oleh karena itu, kecerdasan emosional karyawan perlu digali dan dikembangkan untuk dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya (Amilia & Purnama, 2016).

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mendefinisikan konsep modal psikologis (*psychological capital*) sebagai elemen psikologis inti positif umum dari individu, termasuk keadaan psikologis yang sesuai dengan standar perilaku organisasi positif, yang terutama terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*.

Kinerja pegawai tidak dapat lepas dari bagaimana pegawai tersebut bersedia memberikan seluruh kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016). Setiap individu idealnya memiliki hasrat untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki di tempat kerja, antusias mengutarakan gagasan, ide atau pendapat sebagai bentuk kontribusi terbaik di setiap kondisi pekerjaan yang sedang dihadapi, serta mengerahkan segala yang dimiliki untuk kepentingan pekerjaan. Inilah yang disebut

dengan *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* menurut (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) adalah perasaan dan keadaan pikiran yang positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Penelitian yang dilakukan oleh Miao, Humphrey, dan Qian (2021) terkait pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di industri perhotelan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja pekerja perhotelan. Penelitian yang dilakukan oleh Gong et al. (2019) terkait pengaruh kecerdasan emosional pada *job performance* dan *job burnout* yang dimediasi oleh *psychological capital* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan memiliki efek prediktif positif terhadap *job performance*, dan *psychological capital* memainkan peran mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job performance*.

Yan, Bai, Mansor, dan Choo (2022) dalam penelitiannya terkait pengaruh *psychological capital* dan *person-job fit* pada *work-family conflict*, *family-work conflict* dan kinerja karyawan perhotelan dengan peran mediasi dari status perkawinan, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari *psychological capital* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanchez-Gomez, Sadovyy, dan Bresó (2021) terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimediasi oleh *work engagement* dengan subyek penelitian pada tenaga medis profesional di masa pandemi Covid-19 membuktikan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih kuat sehingga menciptakan kinerja secara keseluruhan yang lebih besar.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS, dan apakah *psychological capital* dan *work engagement* memediasi kecerdasan emosional terhadap

kinerja PNS di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deksriptif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat baik yang bertugas di kantor pusat maupun di Unit Pelaksana Teknis sejumlah 506 orang. Pengambilan sampel menggunakan non-probability dengan teknik purposive sampling yaitu dilakukan pertimbangan sebelum menentukan sampel penelitian (Sugiyono, 2003). Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin (2012) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N(d^2)+1)}$$

$$n = \frac{506}{(506(0,05^2)+1)}$$

Dimana:

n: Jumlah sampel yang akan diambil

N: Jumlah populasi

d: Nilai *confidence level* (CL) 95% atau sig.=0.05

Berdasarkan rumus Slovin didapatkan nilai sebesar 223,39, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 224 orang responden. Metode pengukuran sampel menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson (2013) menyebutkan bahwa sampel minimal untuk sebuah model yang terdiri dari ≤ 7 variabel laten dan memiliki *communalities* yang sedang (sekitar 0,5) cukup 150 sampel. Penelitian ini menggunakan pengukuran sampel mengacu pada Hair et al. (2013), sehingga jumlah sampel 224 responden masih mencukupi.

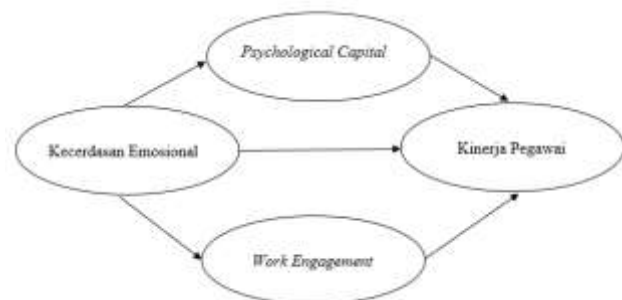
Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan Structural Equation Model

(SEM), dengan menggunakan *software* Lisrel, dimana hubungan kausalitas antarvariabel eksogen dengan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Kline, 2016).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner yang disajikan memiliki 7 (tujuh) alternatif pengisian jawaban berdasarkan skala *likert* yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Agak Tidak Setuju, 4= Netral, 5= Agak Setuju, 6= Setuju, 7= Sangat Setuju.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, peneliti merumuskan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti (2022)



Hipotesis Penelitian

H1 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Capital*

H3 : *Psychological Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*

H5 : *Work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- H6 : *Psychological Capital* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
 H7 : *Work engagement* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Uji model pengukuran dilakukan melalui *confirmatory factor analysis* pada setiap variabel. Pengujian *convergent validity* digunakan untuk melihat validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Validitas dalam instrumen penelitian diketahui dari nilai *standardized factor loading (SFL)* tiap indikator. Sifat *convergent validity* yang baik dicapai jika nilai $SFL \geq 0,5$ atau diharapkan $SFL \geq 0,7$. Sedangkan reliabilitas variabel dapat dilihat dari nilai *construct reability (CR)*, dan *average variance extracted (AVE)* (Hair et al., 2010). Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hipotesis Statistik

No	Hipotesis	Pernyataan
1	H01 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap <i>Psychological Capital</i>
	Ha1 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap <i>Psychological Capital</i>
2	H02 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
	Ha2 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
3	H03 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap kinerja pegawai
	Ha3 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap kinerja pegawai
4	H04 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi <i>Psychological Capital</i>
	Ha4 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi <i>Psychological Capital</i>
5	H05 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap <i>work engagement</i>
	Ha5 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap <i>work engagement</i>
6	H06 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh <i>Work engagement</i> terhadap kinerja pegawai
	Ha6 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh <i>Work engagement</i> terhadap kinerja pegawai
7	H07 : $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi <i>Work engagement</i>
	Ha7 : $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi <i>Work engagement</i>

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran

Pengujian model pengukuran dalam *structural model equation (SEM)* dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel dapat merepresentasikan konstruk laten.

Tabel 4 Hasil Uji *Confirmatory Factor Analysis*

Variabel	Indikator	Standardized Factor Loading		Validitas
		Awal	Akhir	
KP (Kinerja Pegawai)	KP1	0,80	0,80	Valid
	KP2	0,48	-	-
	KP3	0,78	0,77	Valid
	KP4	0,84	0,84	Valid
	KP5	0,79	0,80	Valid
KE (Kecerdasan Emosional)	KE1	0,54		Valid
	KE2	0,77		Valid
	KE3	0,71		Valid
	KE4	0,62		Valid
	KE5	0,62		Valid
	KE6	0,59		Valid
	KE7	0,58		Valid
	KE8	0,64		Valid
	KE9	0,54		Valid
	KE10	0,73		Valid
	KE11	0,78		Valid
PC (<i>Psychological Capital</i>)	KE12	0,71		Valid
	KE13	0,87		Valid
	KE14	0,86		Valid
	KE15	0,79		Valid
	KE16	0,84		Valid
PC	PC1	0,88		Valid
	PC2	0,88		Valid
	PC3	0,87		Valid
	PC4	0,77		Valid

Variabel	Indikator	Standardized Factor		Validitas
		Loading		
		Awal	Akhir	
	PC5	0,84		Valid
	PC6	0,69		Valid
	PC7	0,78		Valid
	PC8	0,59		Valid
	PC9	0,65		Valid
	PC10	0,67		Valid
	PC11	0,71		Valid
	PC12	0,71		Valid
	PC13	0,66		Valid
	PC14	0,58		Valid
	WE1	0,85	0,85	Valid
	WE2	0,88	0,88	Valid
	WE3	0,77	0,77	Valid
	WE4	0,65	0,65	Valid
	WE5	0,80	0,80	Valid
	WE6	0,71	0,71	Valid
	WE7	0,86	0,86	Valid
WE	WE8	0,92	0,93	Valid
	WE9	0,87	0,87	Valid
(Work	WE10	0,82	0,83	Valid
Engagement)	WE11	0,78	0,78	Valid
	WE12	0,54	0,54	Valid
	WE13	0,36	-	-
	WE14	0,78	0,76	Valid
	WE15	0,56	0,56	Valid
	WE16	0,51	0,51	Valid
	WE17	0,54	0,54	Valid

Sumber: Olah data SEM-Lisrel, 2022

Dari hasil pengukuran SFL diatas menunjukkan bahwa terdapat indikator pada variabel kinerja pegawai dan *work engagement* yang menunjukkan hasil tidak signifikan ($<0,5$) yaitu KP2 dan WE13. Oleh karena itu, indikator tersebut dihilangkan.

Tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan *construct reability* (CR), dan *average variance extracted* (AVE). Nilai CR yang baik apabila menunjukkan hasil $\geq 0,6$, dan nilai AVE $\geq 0,5$ (Hair et al., 2013). Namun demikian, hasil AVE yang menunjukkan nilai dibawah 0,5 masih dapat diterima apabila CR menunjukkan hasil diatas 0,6 (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 5. Hasil Perhitungan *Construct Reliability* dan *Average Variance Extracted*

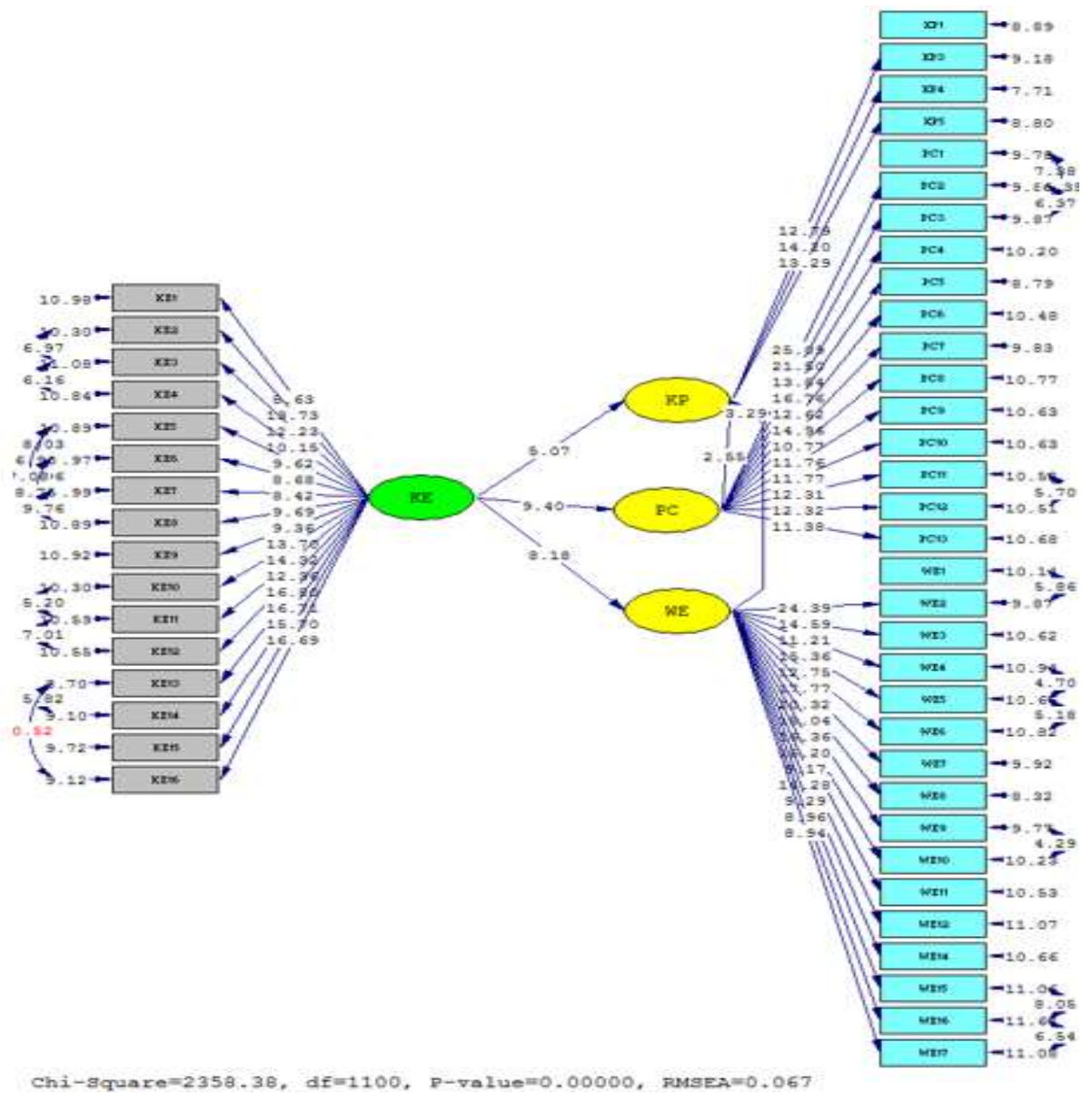
Variabel	CR	AVE	Kesimpulan
KP	0,88	0,60	Reliabel
KE	0,94	0,52	Reliabel
PC	0,94	0,55	Reliabel
WE	0,95	0,57	Reliabel

Sumber: Olah data SEM-Lisrel, 2022

Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai CR diatas 0,7 dan seluruh variabel menunjukkan nilai AVE diatas 0,5, maka seluruh variabel dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah model SEM yang dibangun secara keseluruhan cocok/fit terhadap data sampel (*good fit*). Hasil lintasan diagram pengolahan data dengan Lisrel adalah sebagai berikut:



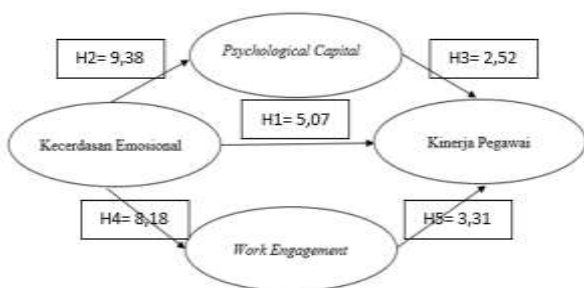
Gambar 2. Diagram *T-Values* Pada Model Penelitian
 Sumber: Olah data SEM-Lisrel, 2022

Hasil pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa RMSEA sebesar 0,067 dimana nilai tersebut sudah sesuai dengan persyaratan nilai RMSEA ($0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$). Hal ini menunjukkan bahwa model SEM yang dibangun secara keseluruhan cocok/fit terhadap data sampel (*good fit*).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik olah data SEM dengan melihat nilai koefisien jalur (*path*) dan *t-value*. Hipotesis akan diterima apabila hasil *t-value* $\geq 1,96$ untuk *confidence level* 95%. Hasil *path diagram* dengan menggunakan *t-values* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:

Gambar 3. Diagram Hasil Pengujian Model Struktural
Sumber: Olah data SEM-Lisrel, 2022



Tabel 6 Kesimpulan Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	<i>t-values</i>	Kesimpulan
H1	0.43	5.07	Diterima
H2	0.62	9.38	Diterima
H3	0.18	2.52	Diterima
H4	0.53	8.18	Diterima
H5	0.21	3.31	Diterima

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

Tabel 7. Kesimpulan Uji Hipotesis H6 dan H7

Hipotesis	Path	<i>t-values</i>	Kesimpulan
H6	KE→PC→KP	KE→PC=9,38	Diterima
		PC→KP=2,52	
H7	KE→WE→KP	KE→WE=8,18	Diterima
		WE→KP=3,31	

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

H1: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena hasil *t-values* signifikan dan bernilai 5,07 ($>1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miao et al. (2021) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja pekerja perhotelan.

Dengan diterimanya hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional pegawai dalam hal ini di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat, maka semakin baik juga kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini ditunjukkan dalam kemampuan mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional, serta dapat segera tenang ketika sedang marah.

H2: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Psychological Capital

Hipotesis kedua diterima dengan hasil *t-values* signifikan dan bernilai 9,38 ($>1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological capital*. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malik dan Masood (2015) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan *psychological capital*.

Dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi suatu permasalahan, individu dengan *psychological capital* yang tinggi

akan memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa ia mampu melewati permasalahan tersebut yang berdampak pada keinginannya untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

H3: *Psychological Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima karena hasil *t-values* signifikan dan bernilai 2,52 (>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Okros dan Virgã (2022) dalam penelitian juga membuktikan bahwa *psychological capital* merupakan faktor penting yang berkontribusi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat dalam dirinya bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan segala tantangan yang akan dihadapi dalam pekerjaan.

H4: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima karena hasil *t-values* signifikan dan bernilai 8,18 (>1,96). Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sanchez-Gomez et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih kuat sehingga menciptakan kinerja secara keseluruhan yang lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa individu yang mampu mengelola emosi diharapkan mampu kembali fokus untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengembalikan energi yang dimilikinya dengan cepat.

H5: *Work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kelima diterima karena hasil *t-values* signifikan dan bernilai 3,31 (>1,96). Ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yao, Qiu, Yang, Han, dan Li (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *job performance*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan memiliki semangat dan energi yang tinggi pula untuk terlibat dan proaktif dalam pekerjaan.

H6: *Psychological Capital* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Pengujian fungsi mediasi sesuai hipotesis ini dilakukan dengan melihat signifikansi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *psychological capital* yang menunjukkan adanya signifikansi (*t-values* 9,38, nilai >1,96), serta signifikansi pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja pegawai (*t-values* 2,52, nilai >1,96). Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima, bahwa *psychological capital* memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gong et al. (2019) yang membuktikan bahwa *psychological capital* berperan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan *job performance*.

H7: *Work engagement* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketujuh juga diterima ditunjukkan dengan adanya signifikansi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *work engagement* (*t-values* 8,18, nilai >1,96), dan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai (*t-values* 3,31, nilai >1,96). Sehingga ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh

diterima dan *work engagement* memediasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Veronika (2019) dalam penelitiannya juga meneliti tentang pengaruh mediasi *work engagement* terhadap hubungan kecerdasan emosional pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan mediasi *work engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat. Kecerdasan emosional juga terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui mediasi variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Atas hasil penelitian ini, maka instansi dipandang perlu untuk memperhatikan kecerdasan emosional pegawai dan memberikan pelatihan agar meningkatkan kecerdasan emosional yang akan mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24-30.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of management and leadership: developing effective people skills for better leadership and management*: Kogan Page Publishers.
- Bernardin, H., & Russell, J. (2013). *Human Resource Manajemen*. In: New York: Mc Graw Hill.
- Durán, A., Extremera, N., & Rey, L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological reports*, 95(2), 386-390.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence (kecerdasan emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson Education Limited.
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 4th Edit. New York, NY. In: Guilford Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198): Oxford university press Oxford.
- Malik, S. Z., & Masood, S. (2015). Emotional intelligence and resistance to change: Mediating role of psychological capital in telecom sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 485-502.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: a meta-analytic review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Okros, N., & Virgă, D. (2022). How to Increase Job Satisfaction and Performance? Start with Thriving: The Serial Mediation Effect of Psychological Capital and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8067.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sanchez-Gomez, M., Sadovyy, M., & Bresó, E. (2021). Health-Care Professionals Amid the COVID-19 Pandemic: How Emotional Intelligence May Enhance Work Performance Traversing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Clinical Medicine*, 10(18), 4077.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sugiyono, D. R. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Veronika, H. (2019). Pengaruh emotional intelligence dan spiritual intelligence terhadap auditor performancedengan mediasi work engagement pada auditor di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *SKRIPSI-2019*.
- Yan, Z., Bai, N., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2022). Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees' Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance: The Moderating Role of Marital Status. *Frontiers in psychology, 13*.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in psychology, 13*.