

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme

Dian Amelia Putri
Universitas Jambi

Zulfina Adriani
Universitas Jambi

Fitri Chairunnisa
Universitas Jambi

JL. Jambi Muaro Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: dianameliaputri3@email.com

Abstract: *This study aims to describe and determine the influence of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Professionalism at the Jambi City Population and Civil Registration Office. The analytical method of analysis used is quantitative analysis. The population and research sample were all employees at the Jambi City Population and Civil Registration Office, totaling 88 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The statistical analysis used is the Structural Equation Modeling (SEM) technique with Partial Least Square (PLS) as an analytical tool, using the SmartPLS 4 program. The results of statistical analysis show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on professionalism, professionalism has a positive and significant effect on employee performance, and emotional intelligence through professionalism as a mediating variable has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that professionalism functions as a link between emotional intelligence and employee performance. If employees have good emotional intelligence, then employees can manage their potential optimally so that they will produce good performance so that the stated organizational goals will be achieved.*

Keywords: *Employee Performance, Emotional Intelligence, Profesionalism*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Metode analisis analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yang berjumlah 88 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert. Analisis statistik yang digunakan adalah teknik Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis, menggunakan program SmartPLS 4. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme, profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kecerdasan emosional melalui profesionalisme sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berfungsi sebagai penghubung antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka pegawai dapat mengatur potensi diri yang dimilikinya secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan akan tercapai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional, Profesionalisme

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi karena membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang fleksibel dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi saat ini, sangatlah

penting. Hasil kinerja merupakan indikator yang baik mengenai keberhasilan sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja seorang pegawai diartikan sebagai kemampuannya dalam menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan kepadanya. Meninjau dan meneliti kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan perhatian yang terus berkelanjutan. Hal ini terkait dengan permasalahan yang lebih besar mengenai bagaimana membekali sumber daya manusia dengan lebih baik agar dapat mengambil bagian dan berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi.

Satu Variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain kecerdasan emosional. Para eksekutif puncak saat ini memahami bahwa IQ bukanlah segalanya; mereka juga membutuhkan pegawai dengan Kecerdasan Emosional, yang mencakup ciri-ciri seperti kesadaran diri, empati, kedewasaan, dan kemahiran dalam berkolaborasi. IQ hanyalah salah satu dari beberapa karakteristik yang menentukan kesuksesan, menyumbang sekitar 20%. Kecerdasan emosional merupakan salah satu karakteristik lain yang berkontribusi terhadap 80% sisanya (Goleman, 2014). Setiap pegawai harus memiliki sikap profesional agar dapat mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang tinggi. Di semua tingkat manajemen, profesionalisme diperlukan untuk berperan dalam alokasi sumber daya manusia organisasi secara bertanggung jawab menuju pencapaian tujuan dan sasarannya. Agar operasional pemerintahan dapat berjalan lebih lancar, personel suatu organisasi harus profesional, efektif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Menjadi Salah satu bidang yang paling dinamis. Kebutuhan akan surat-surat formal dan legal di masyarakat selalu ada, sehingga dokumen-dokumen tersebut harus terus diperbarui untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Karena peran penting yang dimainkannya dalam masyarakat, Departemen ini mempunyai tanggung jawab agar pelayanan yang diberikan tetap memenuhi atau melampaui harapan.

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia, termasuk pengembangan kecerdasan emosional dan profesionalisme, dapat memelihara layanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berfungsi dengan baik. Sangat penting untuk memastikan masyarakat menerima layanan berkualitas tinggi dari pegawai. Kepercayaan masyarakat dan tercapainya tujuan organisasi dipupuk dengan memberikan pelayanan prima. Oleh karena itu, dalam masa globalisasi yang semakin berkembang, upaya pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan perubahan, dan peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pelayanan publik, sangatlah penting.

Dari permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini yang pertama, untuk mengetahui Gambaran kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Kedua, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada Dinas Pencatatan Sipil dan Kependudukan Kota Jambi. Keempat, untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Kelima, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Robbins (2021) kecerdasan emosional merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional mengacu pada keahlian seseorang untuk mengidentifikasi perasaan dirinya sendiri maupun orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan orang lain disekitarnya. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2015) kecerdasan emosional adalah keahlian seseorang untuk mengenali dan mengendalikan sinyal dan informasi emosional. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2014), kecerdasan emosional adalah keahlian dalam menafsirkan dirinya sendiri dan orang lain secara benar, tidak khawatir, tidak cepat marah atau kesal, tidak menyimpan dendam, tidak iri, benci, sakit hati, atau memendam rasa bersalah yang berlebihan.

Profesionalisme

Menurut Siagian (2020) profesionalisme adalah Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pengguna layanan. Profesionalisme menurut Dwiyanto (2020) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik menurut Kurniawan (2020) digambarkan sebagai Bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah responsivitas. Atik Purwandari (2020) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa

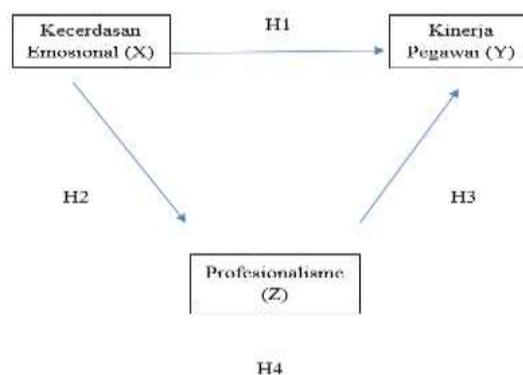
mementingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri.

Kinerja Pegawai

Usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas sering disebut dengan kinerja. Seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan tercermin dalam kinerjanya. indikator tambahan untuk mengevaluasi pegawai adalah kinerja mereka. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dapat dicapai oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi sehubungan dengan tugas yang diberikan kepada mereka, sekaligus memenuhi tujuan dan mematuhi persyaratan moral, etika, dan hukum. tujuan organisasi yang dinyatakan. Fahmi (2017) kinerja adalah hasil suatu tindakan yang dilacak dan dinilai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

kerangka pemikiran

Tiga macam variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, variabel dependen berupa kinerja pegawai, variabel independen berupa kecerdasan emosional dan variabel mediator berupa profesionalisme. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berikut hipotesis penelitian didukung oleh deskripsi dan hasil penelitian sebelumnya:

H_1 = Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_2 = Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme

H_3 = Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_4 = Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme

METODE PENELITIAN

Peneliti memakai pendekatan kuantitatif karena data bersifat numerik dan analisis statistik untuk menunjukkan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Dalam penelitian ini, 88 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dijadikan sebagai populasi. Sampel diambil secara keseluruhan jika populasi kurang dari 100 orang, dan diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi jika populasi nya melebihi 100 orang, Arikunto (2019). maka penelitian ini didasarkan pada jawaban seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi yang berjumlah 88 orang. Observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Peneliti mendapatkan data primer dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan pada rumusan masalah penulis dari 88 responden. Pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS .

Pengukuran variabel yang dipakai adalah skala likert. Responden akan memberi tanda ceklis untuk menjawab pernyataan peneliti. Berdasarkan jawaban mereka akan diberikan skor nilai. Pemeringkatan disusun dalam tingkat yang sama. Penerapan hipotesisnya adalah data analisis. Tujuannya untuk menjelaskan Kecerdasan Emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ada tidaknya pengaruh dengan menggunakan variabel Profesionalisme (Z) sebagai mediasi. Prosedur pengujian hipotesis melibatkan analisis koefisien jalur yang mencakup parameter koefisien dan nilai signifikansi uji $t > 1,96$ dan $p \text{ values} < 0,05$ maka signifikan dan nilai T-statistik $< 1,96$ dan P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Jumlah orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	53,4%
	Perempuan	41	46,6%
Jumlah		88	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA	28	31,8%
	D3	3	3,4%
	S1	48	54%
	S2	9	10,2%
Jumlah		88	100%
Lama bekerja	<5 tahun	41	46,6%
	5-10	23	26,1%
	15-20	17	19,3%
	>20	7	8%
jumlah		88	100%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

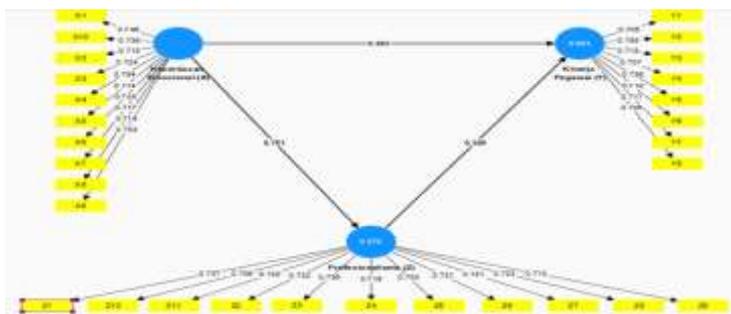
Dari data yang terdapat pada tabel diatas bahwa mayoritas responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah laki-laki. Dari segi pendidikan terakhir

menunjukkan bahwa mayoritas memiliki gelar sarjana (S1). Sedangkan pada masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.

2. Analisis Data

a) Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika outer loadingnya memiliki nilai loading > 0,7. Validitas konvergen diperoleh dengan melihat Outer Loadings hasil perhitungan PLS-Algorithm, ialah sebagai berikut :



Gambar 2. Outer model

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena semua nya memiliki memiliki loading factor diatas 0.70. Sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dan tidak ada yang dieliminasi dari model.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Discriminant validity merupakan inti cross loading factor yang bertujuan untuk mengetahui diskriminan yang ada dalam suatu konstruk. Dengan membandingkan angka yang diperoleh lebih besar antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain. Nilai cross loading setiap kontstruk didalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Discriminant validity (cross loading)

	Variabel X	Variabel Y	Variabel Z
X1	0,746	0,613	0,658
X2	0,718	0,439	0,555
X3	0,724	0,539	0,533
X4	0,754	0,395	0,465
X5	0,714	0,523	0,661
X6	0,704	0,388	0,413
X7	0,717	0,354	0,442
X8	0,719	0,546	0,642
X9	0,703	0,504	0,488
X10	0,736	0,494	0,523
Y1	0,652	0,705	0,619
Y2	0,480	0,755	0,506
Y3	0,485	0,715	0,548

Y4	0,465	0,707	0,507
Y5	0,511	0,736	0,528
Y6	0,378	0,710	0,437
Y7	0,307	0,717	0,458
Y8	0,519	0,705	0,616
Z1	0,583	0,537	0,737
Z2	0,538	0,632	0,722
Z3	0,620	0,663	0,736
Z4	0,520	0,601	0,716
Z5	0,648	0,560	0,703
Z6	0,521	0,544	0,731
Z7	0,493	0,482	0,721
Z8	0,555	0,434	0,723
Z9	0,559	0,520	0,713
Z10	0,451	0,394	0,709
Z11	0,493	0,459	0,722

Sumber:Data diolah dengan SmartPLS, 2024

c) Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 3. hasil uji reabilitas dan nilai AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho _a)	Composite reliability (rho _c)	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional (X)	0,899	0,903	0,917	0,524
Kinerja Pegawai (Y)	0,867	0,870	0,895	0,517
Profesionalisme (Z)	0,908	0,910	0,923	0,520

Sumber:Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai Cronbach's alpha minimal 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut bersifat reliabel. Selain itu, konstruk tersebut juga memiliki nilai reliabilitas komposit minimal 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang dibahas dalam penelitian ini memiliki reliabilitas internal yang sama.

Nilai AVE yang valid harus di atas 0.50. Semua variabel dalam penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai AVE mereka di tabel yang lebih besar dari 0,5.

d) Uji R-Square

Tabel 4. hasil R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,585	0,575
Profesionalisme (Z)	0,579	0,574

Sumber:Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Variabel kinerja pegawai memiliki nilai R-Square sebesar 0,585. Nilai R-Square 0,585 menunjukkan bahwa variabel konstruk kinerja pegawai sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan kecerdasan emosional, sedangkan sisa 42,5% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, variabel profesionalisme memiliki nilai R-Square sebesar 0,579, yang menunjukkan bahwa konstruk profesionalisme ini dapat dijelaskan R-Square yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan dengan lebih baik daripada variabel independen. Oleh karena itu, persamaan strukturalnya semakin baik.

e) Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis Bootsrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (IO/STDEVI)	P values
Kecerdasan Emosional (X)-> Kinerja Pegawai (Y)	0,263	0,265	0.113	2.336	0.020
Kecerdasan Emosional (X)-> Profesionalisme (Z)	0,761	0,772	0.035	21.752	0.000
Profesionalisme (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	0,546	0,551	0.108	5.039	0.000

Tabel 6. Uji Hipotesis Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (IO/STDEVI)	P values
Kecerdasan Emosional (X) -> Profesionalisme (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,415	0,425	0.087	4.771	0.000

Sumber:Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil analisis H1 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.263 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-value yang membentuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.02 ditambah dengan nilai T-statistic sebesar 2.336, dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0,05 dan T-value >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil analisis H2 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.761 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-value yang membentuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai T-statistic sebesar 21.752 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0,05 dan T-value >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme dapat diterima.

Hasil analisis H3 : Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.546 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-value yang membentuk pengaruh profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai T-statistic sebesar 5.039 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0,05 dan T-value >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil analisis H4 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.415 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai P-value yang membentuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai T-statistic sebesar 4.771 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana P-value <0,05 dan T-value >1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional melalui profesionalisme sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 4 dimensi utama yaitu efektivitas dan efisien, orientasi tanggung jawab, disiplin, inisiatif yang dimana secara keseluruhan variabel kinerja pegawai memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori baik. Kecerdasan emosional terdiri dari penilaian emosi diri (*self-emotional appraisal*), penilaian emosi orang lain (*other's emotional appraisal*), pengaturan emosi (*regulation of emotion*), dan penggunaan emosi (*use of emotion*) yang dimana secara keseluruhan variabel kecerdasan emosional memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori cerdas. Profesionalisme sebagai variabel mediasi terdiri dari 5 dimensi yaitu kompetensi, loyalitas, budaya organisasi, performansi, akuntabilitas yang dimana secara keseluruhan variabel profesional sebagai variabel mediasi memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori profesional. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme, Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme.

Saran

Pada variabel kinerja pegawai disarankan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai, apakah sudah dilakukan dengan sesuai, kemudian memberi pelatihan untuk pegawai sehingga kemampuan dan ketrampilan pegawai menjadi lebih baik. Pada aspek kecerdasan emosional juga perlu untuk terus dioptimalkan guna menunjang kinerja pegawai. Salah satunya dapat dilakukan dengan cara kumpul bersama atau gathering kantor guna membangun hubungan baik antar individu. Pada aspek profesionalisme terhadap kinerja pegawai mengandung pengaruh positif, maka

sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pendorongan kerja profesional melalui pementoran atau melakukan dukungan melalui otomatisasi (modernisasi pada sistem kantor). Berdasarkan Hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan, menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu penggunaan emosi (use of emotion) pada variabel kecerdasan emosional, saran bagi peneliti selanjutnya adalah meneliti indikator yang lebih efektif yang berhubungan dengan dimensi penggunaan emosi (use of emotion) pada variabel kecerdasan emosional untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2015). *Structural equation modeling: Teori, konsep dan aplikasi dengan program Lisrel 9.10 (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, D. (2014). *Kecerdasan emosi: Mengapa emotional intelligence lebih tinggi daripada IQ (T. Hermay, Trans.)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F., Tomas, G. M. H., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications Ltd.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi baru mengolah data penelitian dengan partial least square path modeling: Aplikasi dengan software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.