

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA
APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR
WALIKOTA TEBING TINGGI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR WALIKOTA TEBING TINGGI

HELPIANA SARAGIH

IZRA RIVALA SINAGA

Program studi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

piasaragih201@gmail.com

izrarivalasinaga03@gmail.com

Dosen pembimbing 1

Dr. Mangasi Sinurat, SE, M.Si. CMA

Dosen Pembimbing 2

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom. M.Si. CMA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh : (1) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja; (3) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai; (4) menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja. Didalam Penelitian ini membahas serta menguji dan mengkaji tentang pengaruh kecerdasan emosional, kinerja, dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari aparatur sipil negara di Kantor Walikota Tebing Tinggi yang berjumlah 60 orang. Teknik penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling sebagai salah satu sub-sampling dari non probability sampling dimana pengambilan sampel dengan cara mencari objek yang akan diteliti. objek yang kebetulan saja bertemu saat pengumpulan data dan sesuai untuk diteliti, maka dijadikan sampel penelitian. Alat analisis : uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji R^2 , dan analisis jalur dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap stres kerja; (3) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (4) Stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK STRESS IN STATE CIVIL APPARATUS OF THE MAYOR'S OFFICE OF TEBING TINGGI

**HELPIANA SARAGIH
IZRA RIVALA SINAGA**

Bachelor of Management study program at Bina Karya Tebing Tinggi College of Economics

piasaragih201@gmail.com

izrarivalasinaga03@gmail.com

Supervisor 1

Dr. Mangasi Sinurat, SE, M.Si. CMA

Supervisor 2

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom. M.Si. CMA

The purpose of this study is to analyze the influence of: (1) analyzing the influence of emotional intelligence on employee performance; (2) analyzing the influence of emotional intelligence on work stress; (3) analyzing the influence of work stress on employee performance; (4) analyzing emotional intelligence influencing employee performance mediated by work stress. This study discusses and tests and examines the influence of emotional intelligence, performance, and work stress. The population in this study was part of the state civil apparatus at the Tebing Tinggi Mayor's Office, totaling 60 people. This research technique uses accidental sampling as one of the sub-sampling of non-probability sampling where sampling is done by looking for objects to be studied. objects that happen to meet during data collection and are suitable for study, are used as research samples. Analysis tools: instrument test, classical assumption test, t-test, R2 test, and path analysis using SPSS version 25. The results of this study indicate that (1) Emotional intelligence has a positive effect on employee performance; (2) Emotional intelligence has a positive effect on work stress; (3) Work stress does not affect employee performance; (4) Work stress cannot mediate the influence of emotional intelligence on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, and Job Stress

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ricky W. Griffin (2016) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen merupakan *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang *leader*.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Keberhasilan suatu organisasi, besar atau kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan aset dalam seluruh aspek manajemen, terutama yang menyangkut kelangsungan hidup dan kesuksesan sebuah instansi. Semua instansi, baik besar maupun kecil memerlukan suatu pemimpin (*leader*) untuk memegang kendali dari tim kerjanya. Pimpinan instansi juga harus dapat mengkoordinasikan dan juga mengarahkan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tujuan pemerintahan. Hal ini sangat diperlukan karena

tidak semua pegawai baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka juga harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaan yang efektif.

Kantor Walikota Tebing Tinggi yang beralamatkan di Jl. Dr. Sutomo, Rambung, Kec. Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20616. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Karena Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Dengan perkembangan teknologi kini kian semakin berkembang pesat tidak hanya dari komunikasi, transportasi, konsumsi, industri melainkan juga dalam bidang pemerintahan. Saat ini dengan berkembangnya teknologi banyak kantor pemerintahan sekarang ini yang menggunakan teknologi otomatis untuk melakukan kegiatan birokrasi yang dapat dihasilkan dengan waktu yang singkat dan menghemat biaya sehingga lebih efektif dalam melakukan kegiatan bekerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi memicu meningkatnya tuntutan pemerintah terhadap kinerja pegawainya, sehingga menambah beban kerja pegawai serta memicu timbulnya stres pada kerja. Disisi lain kemampuan setiap pegawai dalam menghadapi stres kerja tidak sama dikarenakan mereka memiliki kemampuan daya tahan personal, kecerdasan emosional (ESQ). Dengan daya tahan dan kecerdasan emosional yang rendah maka pegawai akan sulit mengendalikan stres kerjanya. Dampak yang terjadi kepada pegawai yang disebabkan ketidakmampuan dalam mengendalikan stres

kerja dapat berakibat pada kondisi mental serta emosional yang dapat mempengaruhi kinerja sistem birokrasi suatu pemerintah.

Namun dengan tuntutan instansi terhadap kinerja pegawai di era berkembangnya teknologi, banyak pegawai pemerintah khususnya yang sudah lama atau pegawai yang awam semakin kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya dalam menghadapi permasalahan permasalahan yang ada di Kota Tebing Tinggi, karena mereka harus belajar dari awal tentang teknologi dan mengalami kesulitan dalam memahami operasi sistem yang semakin canggih, sehingga menambah beban kerja kepada mereka dan menimbulkan stres kerja. Dan kemampuan masing-masing pegawai untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung dari diri pegawai tersebut. Jika pegawai memiliki daya tahan, kecerdasan emosional yang tinggi maka pegawai tersebut akan dapat mengatasi stresnya, namun berbeda dengan pegawai yang daya tahan, kecerdasan emosional dan yang rendah, maka pegawai tersebut akan sulit mengendalikan stresnya. Ketidakmampuan pegawai dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari pegawai tersebut, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya dan pasti akan mempengaruhi keberhasilan instansi.

Sebuah instansi dikatakan dapat menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral maupun etika (Darmadi, 2018). Bagian Umum di Kantor Walikota Tebing Tinggi yang merupakan salah satu bagian dari instansi pemerintahan Kota Tebing tinggi diawasi dan dibina langsung oleh Walikota Tebing Tinggi sebagai unit kerja pemerintahan yang memiliki organisasi yaitu asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat yang memiliki beberapa staf bagian yaitu bagian pemerintahan, bagian kesejahteraan rakyat, dan bagian hukum yang memiliki tugas yaitu :

1. Melaksanakan identifikasi isu-isu strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dibidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia;
2. Memberikan telaahan konkret, termasuk rekomendasinya dan masukan kepada walikota mengenai penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia baik diminta dan/atau tidak diminta oleh Walikota;
3. Membantu sekretariat daerah dalam perumusan kebijakan dan penyusunan rencana pembangunan, program dan/atau kegiatan dibidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia dan reformasi birokrasi bersama-sama dengan satuan kerja perangkat daerah (SKPD);
4. Melakukan kajian dan analisa terhadap dampak yang ditimbulkan oleh dinamika perkembangan kemasyarakatan dan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah;
5. Menyusun hasil kajian bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia untuk disampaikan kepada walikota sebagai bahan pertimbangan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tugas diatas pada pegawai kantor Walikota Tebing Tinggi peneliti melakukan wawancara pada Sekretaris Daerah Kantor Walikota Tebing Tinggi, yaitu H. Kamlan Mursyid, S.H., M.M. dalam upaya pemerintahan Kota Tebing Tinggi mengatasi beberapa permasalahan yang harus mereka selesaikan guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan masyarakat diantaranya sebagai berikut:

1. Dengan Birokrasi yang rumit dan lambat, banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dengan proses birokrasi yang panjang dan berbelit- belit. Hal ini menyebabkan pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien . untuk mempermudah akses masyarakat Kota Tebing Tinggi sebagai upaya meningkatkan kecepatan, kemudahan, jangkauan, kenyamanan, serta keamanan masyarakat, Pemerintahan Kota Tebing Tinggi memberikan kemudahan untuk masyarakat dalam mengakses pelayanan publik dengan membangun Mall Pelayanan Publik (MPP);
2. Dengan faktor sosial ekonomi di Kota Tebing Tinggi membuat tingkat stunting pada anak anak meningkat. Berdasarkan data SSGI dan SKI Pada Tahun 2022, prevalensi balita stunting Kota Tebing Tinggi adalah sebesar 19,60%. Dengan melakukan kegiatan yang telah dilaksanakan guna menurunkan angka stunting di Kota Tebing Tinggi, adapun kegiatan yang dilaksanakan ialah pendampingan keluarga berpotensi stunting, pelaksanaan mini lokakarya tingkat kecamatan, pelaksanaan evaluasi pelaporan 8 aksi konvergensi percepatan penurunan stunting, pemberian makanan tambahan lokal, pemberian susu untuk balita stunting (Program BAAS). Hal ini

membuat penurunan yang cukup signifikan di tahun 2023 yaitu sebesar 10,40%.

3. Pada tahun 2023, tingkat kemiskinan di Kota Tebing Tinggi mencapai 16.975 jiwa penduduk, Dengan upaya yang dilakukan sebagai berikut, pertama penetapan Keputusan Wali Kota Tebing Tinggi Nomor 100.3.3.3/147 Tahun 2024 Tentang Penetapan Data Pensasaran Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (P3KE) Kota Tebing Tinggi Tahun 2024. Kedua, koordinasi dengan Perangkat Daerah terkait dan mendukung Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Upaya tersebut membuahkan hasil dimana, angka kemiskinan di Kota Tebing Tinggi berkurang menjadi 12.294 jiwa penduduk miskin per 31 Maret 2024 di 5 kecamatan dan 35 kelurahan di Kota Tebing Tinggi.
4. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Tebing Tinggi pada tahun 2023 sebesar 6,24%. Langkah konkrit yang akan dilakukan dalam penanganan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah melaksanakan pelatihan keterampilan melalui UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tebing Tinggi;
5. Jumlah total tenaga kesehatan tahun 2023 sebanyak 650 tenaga kesehatan di Kota Tebing Tinggi mencakup berbagai profesi yang tersebar di fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, dan klinik. Dan terdapat 1000 sarana prasana kesehatan, yang tersebar di Kota Tebing Tinggi. Dan mengalami peningkatan dimana pada tahun 2024 jumlah total tenaga kesehatan yang ada di Pemko Tebing Tinggi sebanyak 752 tenaga kesehatan

dan 1.030 sarana prasarana kesehatan yang sudah tersebar di Kota Tebing Tinggi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas menyebabkan meningkatnya kecerdasan emosional pada setiap pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai akan membuat pegawai semakin loyal terhadap instansi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Namun fakta yang terjadi memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan instansi. Karena masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah di berikan sesuai dengan peraturan yang ada di kantor Walikota Tebing Tinggi yang menimbulkan pegawai tidak berhasil dalam memainkan perannya saat bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat beberapa fakta permasalahan tentang kerja pegawai, antara lain:

1. Terdapat pegawai yang bermalasan - malasan dan tidak disiplin terhadap kinerja;
2. Terdapat pegawai yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja;
3. Terdapat kerja sama yang kurang di dalam kantor dikarenakan perbedaan kepribadian antara pegawai;
4. Terdapat pegawai yang bekerja dibawah tekanan tinggi sehingga membuat beban kerja dan stres kerja;
5. Terdapat pegawai yang tidak mampu mengendalikan kecerdasan emosional dalam pelayanan.

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Responden	%	Responden	%
1	Saya selalu trampil dalam bekerja	19	63%	11	37%
2	Saya selalu memiliki inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	17	57%	13	43%
3	Saya selalu belajar hal - hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	18	60%	12	40%
4	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya saat bekerja	21	70%	9	30%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan kedisiplinan dalam bekerja, namun masih ada ruang untuk meningkatkan inisiatif dan kerja sama dalam tim. Kinerja pegawai seperti di atas dapat terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari pegawai itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja suatu organisasi. Adapun beberapa faktor dari kinerja pegawai itu sendiri yaitu Kemampuan berfikir dan keterampilan, kepribadian, sikap, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, gaji, insentif, pekerjaan, mental dan fisik, ambisiusitas , keagamaan, latar belakang keluarga serta beban saat bekerja yang membuat daya tahan setiap pegawai melemah.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menata perasaan dan kemampuan diri serta memotivasi diri dalam belajar dan berkarya agar sukses dan berprestasi (Habsari, 2014). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang

untuk mengelola emosinya, mengalahkan emosi-emosi negatif dan mendayagunakan emosi-emosi positif dalam memotivasi dirinya (Faisal, A., 2016). Pendapat lain juga mengatakan definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Wijaya, 2021).

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja di Kantor Walikota. Hal ini dibuktikan oleh penelitian – penelitian terdahulu dan pra survey yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menerapkan kecerdasan emosional secara efektif, di Kantor Wali Kota dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pemerintahan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Faktanya kecerdasan emosional telah menjadi salah satu kunci suksesnya Kantor Wali Kota dalam mencapai berbagai prestasi dan target yang direncanakan. Kecerdasan emosional juga terbukti membawa dampak positif bagi pemerintah, baik dalam hal kinerja maupun pegawai, kualitas pelayanan maupun hubungan pada masyarakat. Dengan kecerdasan emosional di Kantor Walikota menjadikan salah satu pilar utama dalam mengelola sebuah organisasi. Hal ini dibuktikan dengan berbagai program dan inisiatif yang diluncurkan untuk mendorong program pemerintah dan meningkatkan kinerja di dalam pemerintahan.

Tabel 1.2
Pra Survey Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Responden	%	Responden	%
1	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	25	83%	5	17%
2	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	28	93%	2	7%
3	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	19	63%	11	37%
4	Saya tidak mudah mengalami stres dalam bekerja	14	50%	14	50%
5	Saya selalu berfikiran positif kepada orang lain	20	20%	10	33%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh kuat dan mampu menginspirasi banyak orang. Pegawai perlu meningkatkan usahanya dan mendorong pegawai lain untuk berfikir secara kritis dan kreatif, pegawai memiliki komitmen terhadap nilai – nilai dan prinsip prinsip yang kuat, dan serta konsisten dalam prilakunya, pegawai memiliki perhatian individual yang tinggi terhadap pegawai lain dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan – hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2015). Definisi lain dari Stres kerja adalah akibat dari suatu kejadian atau serangkaian pengalaman yang

dimaknai negatif dan tidak dapat dihadapi atau dilalui oleh seorang anak/individu (Ibung, 2016).

Stres kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Kota Tebing Tinggi. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kepuasan terhadap pekerjaannya berkurang dan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di instansi. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Tabel 1.3
Pra Survey Stres kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
		Responden	%	Responden	%
1	Saya mampu mengatur beban kerja atau tuntutan tugas di kantor Walikota Tebing Tinggi	15	50%	15	50%
2	Saya mampu mengerjakan semua tugas yang dibeban kan kepada saya	21	70%	9	30%
3	Saya dan rekan kerja saya mampu berkoordinasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	18	60%	12	40%

4	Saya merasa pekerjaan yang yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	26	87%	4	13%
---	--	----	-----	---	-----

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa kehidupan yang penuh tekanan dapat menciptakan stres dan mengganggu gaya hidup seorang individu dan hubungan sosialnya. Suatu hubungan yang positif ada diantara nilai pada skala penyesuaian ulang sosial dengan penyakit. Peristiwa yang tidak dapat dikendalikan yang negatif akan menciptakan stres yang paling besar. Penyakit yang berkaitan dengan stres kerja mungkin dapat ditutup dibawah hukum kompensasi pekerja, pada para pemberi kerja dapat dituntut karena menghadapi para karyawan pada stres yang tidak ada akhirnya.

Namun, dalam pengerjaan penelitian skripsi ini, diantara sekian banyak faktor tersebut di atas, penulis hanya fokus pada faktor kecerdasan emosional dan stres kerja untuk dapat di elaborasi dalam penelitian ini. Berdasarkan alasan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai; pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja; pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan dengan judul **"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR WALIKOTA TEBING TINGGI"**

B. Rumusan Masalah

Terdapat banyak faktor-faktor kinerja, namun penulis hanya fokus pada stres kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasa kerja. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota Tebing Tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?;
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja?;
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?;
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai;
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja;
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai;
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja;

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis sebagai bakal dalam bekerja dikemudian hari.

2. Bagi STIE Bina Karya

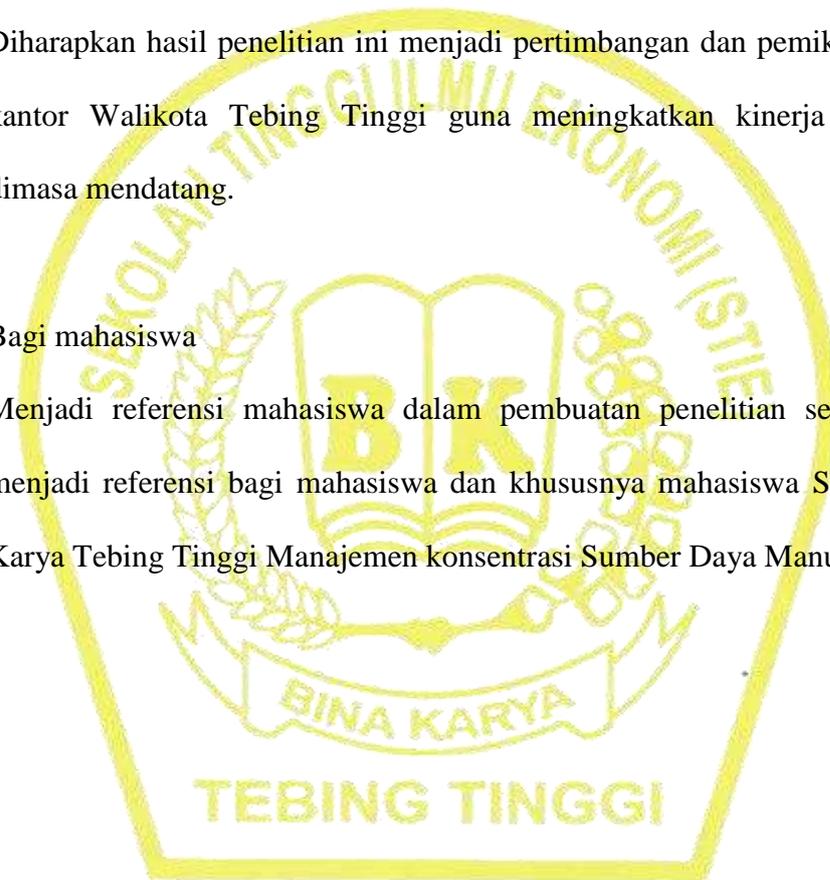
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program strata satu manajemen dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk STIE Bina Karya

3. Bagi Kantor Walikota Tebing Tinggi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi kantor Walikota Tebing Tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai dimasa mendatang.

4. Bagi mahasiswa

Menjadi referensi mahasiswa dalam pembuatan penelitian serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan khususnya mahasiswa STIE Bina Karya Tebing Tinggi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
penelitian terdahulu

NO	Nama Penelitian Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Dan Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis Dan Hasil Penelitian
1.	Nur Azizah (2019) Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Kinerja Pegawai (X2) Stres Kerja (X3) Religiusitas (Y)	Alat Analisis : <i>Structural Equational Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 4) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan;

			<p>5) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh stres kerja;</p> <p>6) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh religiusitas.</p>
2.	Ovilia Tri Nurleli (2020) Skripsi Universitas Jember	<p>Pengaruh kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo)</p> <p>Variabel : Kecerdasan Intelektual (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Kecerdasan Spiritual (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Alat Analisis : Analisis Jalur atau <i>path analysis</i></p> <p>Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel-variabel yang di hipotesiskan yakni antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, terhadap variabel kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>
3.	Siska Cahyani (2019) Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan: Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas</p> <p>Variabel : Kecerdasan Emosional (X1) Kinerja (X2) Stres Kerja (X3) Religiusitas (Y)</p>	<p>Alat Analisis : Analisis menggunakan metode partial Least Square (PLS)</p> <p>Hasil penelitian ini memberikan penjelasan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja adalah positif dan signifikan; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; 3) pengaruh stress kerja

			<p>terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan:</p> <p>4) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan:</p> <p>5) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh stress kerja; dan</p> <p>6) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimoderasi oleh religiusitas</p>
4.	<p>Elly Edi Kurniawan (2017) Skripsi Institut Agama Islam Negeri Surakarta (UAIN)</p>	<p>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Moral Dan Kecerdasan Personal (Studi Pada Karyawan Pt. Sari Warna Textile Industry Unit Ii Boyolali)</p> <p>Variabel :</p> <p>Stres Kerja (X) Prestasi Kerja (Y) Kecerdasan Emosional (Z1) Kecerdasan Moral (Z2) Kecerdasan Personal (Z3)</p>	<p>Alat analisis : <i>Structural Equalition Model (SEM)</i> dan program IBM SPSS Amos</p> <p>Hasil Penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan moral, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan personal, tetapi stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.</p>
5.	<p>1. Armianus Randing 2. Syamsul Hadi 3. Eko Yulianto (2023)</p> <p>Jurnal Jurnal Manajemen</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p>	<p>Alat Analisis : Analisis deskriptif dan smartPLS</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional</p>

	Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo	Variabel : Gaya Kepemimpinan (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai kurang dari 1.960, Sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai lebih dari 1.960. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sama-sama dipengaruhi secara signifikan dengan nilai lebih dari 1.960.
--	---	--	--

Sumber : Data diolah 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen

Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin (2016) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen merupakan *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang *leader*.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Keberhasilan suatu organisasi, besar atau kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Namun kesinambungan pembangunan negara kita saat ini hanya bisa terpelihara jika baik pemerintah maupun swasta memberikan perhatian yang serius terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki negara kita sebagai sumber produksi yang potensial dan mentransformasikannya menjadi sumber produksi yang nyata. Demikian pula, meningkatnya fokus Indonesia pada pengelolaan sektor swasta diperkirakan akan memberikan dampak positif terhadap pembangunan ekonomi dan bisnis di masa depan.

c. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seseorang yang menyeluruh, perilaku dan sifat-sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, dan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk merasa puas. Sumber daya manusia merupakan aset dalam seluruh aspek manajemen, terutama yang menyangkut kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang melekat pada diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang melekat pada alam, untuk mencapai kehidupan yang sejahtera dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam praktik sehari-hari, SDM dapat lebih dipahami sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, praktisi HR harus mengambil jurusan industri dan organisasi.

2. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja.

Namun hasil kerja itu sendiri juga mencerminkan kinerja. Kinerja terlihat dan individu terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Kinerja merupakan suatu tanda keberhasilan atau kegagalan seseorang atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan sebenarnya yang ditentukan oleh organisasi (Jufrizen, 2019). Menurut (Noor, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari kemampuan dan usaha seseorang untuk menunjukkan kinerja terbaik kepada perusahaan sehingga mendapat penilaian kinerja yang ditentukan dalam periode tertentu sehingga akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif (Koopmans, 2014). Berbagai macam pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja seperti uraian diatas, namun dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses pencapaian hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak melanggar aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi.

b. Faktor - Faktor Kinerja

Di dalam perusahaan kinerja karyawan adalah salah satu penentu keberhasilan hasil akhir sebuah perusahaan, dimana dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan hasil yang maksimal, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan menghasilkan hasil yang minimal pula. Untuk mengetahui kinerja karyawan itu baik atau buruk dapat dilihat dari berbagai faktor. Adapun faktor-faktor kinerja adalah kemampuan dan keterampilan,

mental, latar belakang keluarga, umur, gaji, desain pekerjaan, spiritualitas, sikap, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosi dan komitmen (Imron, 2018). Dalam penelitian ini, faktor-faktor kinerja di atas tidak menjadi fokus kajian peneliti. Namun penulis berupaya meneliti faktor lain yang berbeda berdasarkan apa yang telah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yakni: faktor Kecerdasan Emosional dan stres kerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Bastian, 2015). Berikut adapun indikator kinerja menurut (Koopmans, 2014) yaitu :

a) Kinerja Tugas

Mengacu pada kemahiran melakukan tugas- tugas pekerjaan utama;

b) Kinerja Kontekstual

Mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi;

c) Kinerja Adaptif

Merujuk pada kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja;

d) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi

3. Teori Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menata perasaan dan kemampuan diri serta memotivasi diri dalam belajar dan berkarya agar sukses dan berprestasi (Habsari, 2014). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya, mengalahkan emosi-emosi negatif dan mendayagunakan emosi-emosi positif dalam memotivasi dirinya (Faisal, A., 2016). definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Wijaya, 2021). Pendapat lain juga mengatakan Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi baik itu emosi positif ataupun emosi negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah yang diterima dari berbagai faktor (Bar-On, R., Brown, 2015). Maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi baik itu emosi positif ataupun emosi negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah yang diterima dari berbagai faktor.

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Emosi adalah pengalaman yang dapat dirasakan secara fisik. Pada

dasarnya emosi dirasakan di dalam tubuh karena kita semua mendengar pesan yang tampaknya berasal langsung dari dalam hati. Kecerdasan emosional salah satu kecerdasan yang sangat penting dan dibutuhkan oleh orang-orang yang ingin sukses dalam karir atau hidupnya. Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri sendiri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas (Djafri, 2016). Dan di dalam dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan sekitarnya (Marpaung, R., & Rumondang, 2022). Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan cara menangani emosi yang

berbeda. Dan setiap individu yang bisa mengontrol emosinya dengan baik, maka dia akan tenang dalam menghadapi setiap masalah tanpa perlu takut salah. Tetapi sebaliknya jika individu tersebut tidak bisa mengontrol emosinya, maka dia akan gelisah dan tidak tenang serta terburu-buru dalam menyelesaikan masalah. Karena orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kepribadian yang dewasa, sabar dan peduli dengan lingkungan sekitarnya.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Pengalaman kesuksesan merupakan emosi positif yang akan menghasilkan kesuksesan-kesuksesan berikutnya. Kegagalan dan sejumlah emosi negatif lainnya, kalau tidak dikelola dengan baik, akan dapat menghambat kemajuan dan mensabotase pikiran (Faisal, A., 2016) . Secara khusus, untuk mengukur kecerdasan emosional dalam penelitian ini, indikator yang penulis gunakan adalah indikator dari (Bar-On, R., Brown, 2015) yaitu :

1) Kapasitas intrapersonal

Kemampuan untuk menyadari dan memahami diri sendiri, emosi seseorang dan untuk mengekspresikan perasaan dan ide seseorang;

2) Keterampilan interpersonal

Kemampuan untuk menyadari, memahami dan menghargai perasaan orang lain juga, untuk membangun dan memelihara hubungan yang saling memuaskan dan bertanggung jawab dengan orang lain;

3) Kemampuan beradaptasi

Kemampuan untuk memverifikasi perasaan seseorang dengan isyarat eksternal objektif dan secara akurat mengukur situasi langsung, secara fleksibel untuk mengubah perasaan dan pikiran seseorang dengan situasi yang berubah, dan untuk menyelesaikan masalah pribadi, dan masalah interpersonal;

4) Manajemen stres

Kemampuan untuk mengatasi stres dan untuk mengendalikan emosi yang kuat;

5) Motivasi dan suasana hati

Kemampuan untuk optimis, untuk menikmati diri sendiri dan orang lain, dan untuk merasakan dan mengekspresikan perasaan positif.

4. Teori Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan- hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2015). Stres adalah suatu proses yang bersumber dari hubungan transaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan yang dapat mengganggu dan meningkatkan kestabilan secara fisiologis

dan psikologis individu (Wijono, 2018). Stres kerja merupakan pekerjaan yang karakteristik perusahaannya bervariasi dan berubahannya tidak jelas sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja pegawai (Afandi, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang dalam keadaan tertekan atau tidak mampu menangani suatu masalah karena diluar kemampuannya, sehingga dapat memberikan dampak yang negatif apabila tidak bisa mengatasi dengan baik contohnya akan mengalami depresi atau jatuh sakit, dan akan memberikan dampak positif jika dapat mengatasinya dengan baik contohnya akan lebih tenang dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja

Komputer, *pager*, telepon genggam, faksimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi efisien dan produktif. Tapi, bersamaan dengan munculnya teknologi baru, muncul pula penyebab stres yang baru. Orang harus terus - menerus mempelajari teknologi dan perangkat lunak terbaru. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba – tiba rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka,

dan mulailah muncul rasa stres (Losyk, 2017).

Stres yang berkepanjangan dan berlebihan harus ditangani, baik itu individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stres berlebihan seperti berikut ini :

- 1) Olahraga, salah satu cara paling efektif mengatasi stres adalah olahraga fisik. Stres menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, dan olahraga memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada keadaan normalnya;
- 2) Mengikuti kebiasaan diet yang sehat, orang yang sedang dalam kondisi stres membakar energy lebih cepat dibandingkan dalam kondisi normal. Kebiasaan makan yang tepat sangat penting, tetapi sayangnya makanan tidak sehat (*junk food*) sering sekali menjadi pilihan;
- 3) Tahu kapan berhenti sejenak, relaksasi penting untuk meredakan stres (Sinambela, 2016). Dampak yang ditimbulkan stres adalah kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan alkohol atau obat-obatan lainnya secara berlebihan, kinerja yang buruk, atau bahkan kesehatan yang begitu buruk (Sinambela, 2016).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya mengelola stres kerja yang berlebihan pada diri sendiri. Stres yang dialami setiap individu adalah hal yang wajar, tergantung bagaimana diri kita

menyikapi dan mengelola stres dalam diri agar tidak menjadi tindakan yang negatif. Perlunya mengelola stres kerja adalah untuk menghindari tindakan atau pikiran negatif yang akan ditimbulkan oleh stres sehingga tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan.

c. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja meliputi beberapa aspek yang mencerminkan kondisi ketegangan yang dialami oleh individu di tempat kerja. Berikut indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018) antara lain :

1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan pegawai seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada pegawai sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

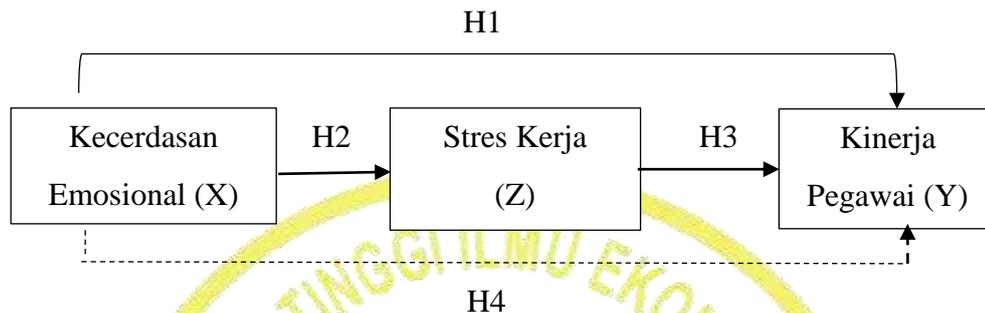
4) Struktur Organisasi

Yaitu mengenai struktur organisasi yang tidak jelas seperti ketidakjelasan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Kuncoro (2013) Kerangka konseptual adalah pondasi utama sepenuhnya dari proyek penelitian yang dituju, dimana hal ini merupakan jaringan

hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan elaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literature.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan Gambar :

- : Pengaruh langsung
- - - → : Pengaruh tidak langsung
- X : Kecerdasan emosional
- Y : Kinerja pegawai
- Z : Stres kerja

Gambar 2.1. memperlihatkan hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dikaji dalam penelitian ini. Model Konseptual Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada pegawai, karena saat pegawai dapat mengendalikan kecerdasan emosional nya dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Pada hipotesis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, peneliti mendapatkan dari penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu

peneliti dapat menggunakan nya sebagai acuan dalam bentuk hubungan antar variabel. Kecerdasan emosional yang dapat dikendalikan oleh pegawai akan mempengaruhi hasil kinerja. Terlihat pada penelitian terdahulu yaitu (Jaya, M. K., Mulyadi, D., &Sulaeman, 2021) penelitian mereka terlihat bahwa kecerdasan emosional “berpengaruh” terhadap kinerja pegawai . Penelitian lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Wijaya, 2021). Penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memang benar benar memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Karena pada saat pegawai tidak mampu mengendalikan kecerdasan emosionalnya dengan baik maka akan mengalami stres saat bekerja. Pada hipotesis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja, peneliti mendapatkan dari penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan stres kerja terlihat bahwa kecerdasan emosional “berpengaruh” terhadap stres kerja (Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, 2020). Dan peneliti lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Burhanudin, 2019).

3. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena saat pegawai mengalami tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat kinerja pegawai menurun. Pada hipotesis hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti mendapatkan dari penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengkaji bagaimana kaitan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Jaya, M. K., Mulyadi, D., &Sulaeman, 2021) stres kerja “berpengaruh” terhadap kinerja pegawai. Peneliti lain menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Dewi, C. N., Bagia, I. W., 2019).

4. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menangani tekanan dan stres dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu individu dalam mengelola stres kerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun tingkat kecerdasan emosional yang rendah dapat mempengaruhi individu mengalami stres kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Peneliti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif, negatif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja (Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, 2020).

Penelitian – penelitian di atas memperkuat asumsi penulis tentang hubungan – hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dan menjadi asumsi untuk merancang hipotesis pada penelitian ini

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja;
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif, negatif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja.

TEBING TINGGI

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kantor Walikota Tebing Tinggi”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Filsafat positivisme memandang fenomena/gejala/realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan gejala sebab akibat.

B. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian replikasi. menurut (Sugiyono, 2017). Replikasi adalah suatu pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Replikasi dari penelitian ini adalah Nur Azizah (2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh”. Tetapi peneliti hanya mengambil sebagian judul saja yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kantor Walikota Tebing Tinggi”. Dari penelitian yang dilakukan peneliti memiliki beberapa perbedaan yaitu tidak mengambil moderator yaitu religiusitas. Karena judul yang diambil peneliti berfokus pada pengaruh

mediasi dari stres kerja tanpa mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan variabel ini seperti religiusitas dan peneliti tidak mengambil sampel populasi sebanyak penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

C. Lokasi Dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wali Kota Tebing Tinggi yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo, Rabung, Kec. Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2024 dan direncanakan selesai pada bulan Juli 2024.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat sama lain. Perbedaan - perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan (Supranto, 2020). Populasi penelitian ini sebanyak 60 orang responden yang di ambil dari Aparatur Sipil Negara Kantor Wali Kota Tebing Tinggi.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden yang di ambil dari Aparatur Sipil Negara Kantor Wali Kota Tebing Tinggi khususnya di bagian asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat.

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* sebagai salah satu *sub-sampling* dari *non probability sampling*. *Non- propability sampling* yaitu pengambilan sample dimana tidak semua anggota atau elemen populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015). *Accidental sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara mencari objek yang akan diteliti. objek yang kebetulan saja bertemu saat pengumpulan data dan sesuai untuk diteliti, maka dijadikan sampel penelitian (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015).

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Pada penelitian ini pengambilan sampel dengan cara mencari objek yang akan diteliti dan objek yang kebetulan saja bertemu pada saat pengumpulan data dan sesuai untuk melakukan wawancara pada Aparatur Sipil Negara Kantor Walikota Tebing Tinggi.

b. Sumber data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada, seperti buku dan sumber internet berupa pdf yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan tentang indikator dari setiap variabel yang mengacu pada diri pegawai yang akan diteliti. Skala kuesioner tersebut menggunakan skala bertingkat (*rating scale*), yang artinya suatu ukuran subjektif yang dibuat berskala. Dan yang harus diperhatikan dalam pembuatan rating scale adalah kehati-hatian dalam membuat skala, agar pernyataan yang diskalakan mudah dimengerti oleh responden, sehingga responden bisa menjawab dengan jujur (Siyoto, S., & Sodik, 2015).

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai adalah suatu hasil dari kemampuan dan usaha seseorang untuk menunjukkan kinerja terbaik kepada kantor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Kinerja Adaptif 4. Perilaku Kerja Kontraproduktif 	Likert

		sehingga mendapat penilaian kinerja yang ditentukan dalam periode tertentu sehingga akan memotivasi pegawai untuk lebih produktif. (Koopmans, 2014)	(Koopmans, 2014)	
2	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi baik itu emosi positif ataupun emosi negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah yang diterima dari berbagai factor (Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapasitas Intrapersonal 2. Keterampilan Interpersonal 3. Kemampuan Beradaptasi 4. Manajemen Stres 5. Motivasi Dan Suasana Hati (Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, 2015)	Likert
3	Stres Kerja	Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja pegawai (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi (Afandi, 2018)	Likert

Sumber : Data diolah 2024

G. Metode Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kepada pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional.

Penelitian kuantitatif bermakna yang datanya berupa angka dan dianalisis berdasarkan rumus statistik (Alfianika, 2016). Sementara itu, penelitian korelasional berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2014). Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode statistik aplikasi perangkat lunak atau, *Structural statistical product and service solution* (SPSS). SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafik dengan menggunakan menu – menu deskriptif dan kontak – kontak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya. Beberapa aktivitas dapat dilakukan dengan mudah yaitu dengan menggunakan *pointing* dan *clicking mouse*. SPSS banyak digunakan dalam berbagai riset pemasaran, pengendalian dan perbaikan mutu (*quality improvement*), serta riset – riset sains (Budiyanto, 2018)

1. Uji Instrument

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner. Menurut Ghozali (2018) terdapat

beberapa uji validitas yang dapat digunakan dalam mengukur ketepatan data, yaitu:

Melakukan korelasi skor pada butir pertanyaan dengan total variable.

Melakukan korelasi bivariate dengan masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Melakukan uji CFA (*Confirmatory Factor Analys*) Pengujian validitas instrumen akan menggunakan uji korelasi

Pearson Product Moment. Rumus Uji Korelasi Pearson Product Moment menurut Sugiyono (2018) adalah:

Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment dengan rumus menurut Sugiyono (2018):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum X)^2\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n \sum Z^2 - (\sum Z)^2)}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X= Skor yang ada dibutir item

Y= Total skor

n= Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

b) Uji Realibitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah keandalan dimana pengukuran yang menunjukkan sebuah hal itu tanpa bias (bebas

kesalahan) serta karenanya memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan melintasi berbagai item dalam suatu instrument. Sedangkan menurut Sugiyono (20018) uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau alat yang digunakan untuk mengukur yang mempunyai konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Alfa Cronbach digunakan apakah indikator yang digunakan memiliki hasil reliabel atau tidak reliabel. Untuk jenis data interval atau essay dalam menguji reliabilitas menggunakan teknik Alfa Cronbach. Apabila nilai Alfa Cronbach lebih besar dari 0,60 atau 60 persen maka instrument dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan rumus dari Sugiyono (2018):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument
 k = Mean kuadrat antara subyek
 $\sum s^2$ = Mean kuadrat kesalahan s 2
 St^2 = Varians total

2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan variabel intervening, dimana terjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sehingga pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada 2 substruktural. Substruktural 1 yaitu pengaruh X terhadap Z, dan substruktural 2 yaitu pengaruh X dan Z terhadap Y.

terkecuali untuk uji multikolinieritas, hanya dipegunakan di substruktural 2 yaitu pengaruh variabel X dan Y.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji statistic yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistic non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independen. Identifikasi secara statistik untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independent lainnya yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

- 2) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 , maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali 2018). Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Gletjer*, dalam uji gletjer apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi pada heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018).

H. UJI HIPOTESIS

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $sig > \alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $sig < \alpha = 5\%$

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memprediksi atau meramalkan variabel X terhadap Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati nol maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Untuk membantu dalam pengolahan data pembahasan dalam penelitian ini, digunakan komputerisasi melalui program *Structural Equation Model* (SEM).

3. Analisis Jalur (Path analysis)

Analisis jalur (path analysis) merupakan perluasan model dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Analisis jalur tidak hanya mengkaji pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga menjelaskan apakah ada pengaruh tidak langsung yang ditimbulkan oleh variabel terikat terhadap variabel bebas melalui variabel antara. Persamaan yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan analisis jalur dalam penelitian ini adalah:

Persamaan I :

$$Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_1$$

Persamaan II :

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bagaimana variabel dependen Z dipengaruhi oleh dua variabel independen yaitu X1 dan X2. Kemudian variabel dependen Z dapat mempengaruhi variabel dependen Y selain variabel independen X1 dan X2. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung, yang selanjutnya digunakan untuk membuktikan apakah suatu variabel dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang ditentukan dengan membandingkan besarnya pengaruh langsung dan efek tidak langsung antara variabel dependen dan independen. Untuk variabel bebas, jika besaran pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh mediasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2020). Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren (studi pada kantor depag kabupaten bangkalan). *Ekonomi Modernisasi*, V, 127–153.
- Afriani, K. (2020). *Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kinerja karyawan ardhian transfort Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Alfianika, N. (2016). *Metode Penelitian Pengajaran bahasa indonesia*. Deepublish.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2015). Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28(6), 1107–1118. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00160-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00160-9)
- Bastian, I. (2015). *Akuntansi sektor publik : suatu pengantar*. Erlangga.
- Burhanudin. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, VIII, 55–70.
- Danim, S. (2014). *Riset Keperawatan : Sejarah dan Metodologi*. EGC.
- Darmadi. (2018). *manajemen sumber daya manusia ke kepala sekolahan*. Deepublish.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila G. P. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, II, 1–9.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Deepublish.
- Faisal, A., & Z. (2016). *Menyiapkan anak jadi juara*. PT Elex Media Komputindo.
- Fattah, A. H. (2020). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*.
- Fauziyah, S. (2018). *Pengaruh religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan ayam geprak Mak Sunah Madiun*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Habsari, S. (2014). *Bimbingan dan konseling SMA untuk kelas XI*. (Cetakan 1). Grasindo.

- Hariandja, M. T. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2020). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi (II)*, 91–96.
- Hutapea, B. (2022). Stres kehidupan, Religiusitas, dan penyesuaian diri warga Indonesia sebagai mahasiswa internasional. *Makara Hubs-Asia*, 1, 25–40.
- Ibung, D. (2016). *Stres pada anak (usia 6-12 tahun) panduan bagi orang tua dalam memahami dan membimbing anak*.
- Imron. (2018). *Aspek spiritualitas dalam kinerja*. Unimma press.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2021). No Title Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, X, 1038–1046.
- Jufrizen, J. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Moderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management And Bussines.*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *metode penelitian bisnis*. UMSU PRESS.
- Kartakusumah, B. (2014). *Pemimpin adiluhung genealogi kepemimpinan kontemporer*. Teraju PT Mizan Publika.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2015). *No Title Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review*. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53.
- Kusnandar, D. (2014). *Bintang pudar di langit politik*. Gapura Publishing.com.
- Larson, L. L. (2020). Internal auditors and job stress. In *Managerial Auditing Journal*, 19.
- Losyk, B. (2017). *Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 3, 179–189.
- Masruroh, A. (2021). *Analisis pengaruh tingkat religiusitas dan disposable income terhadap minat menabung mahasiswa di perbankan syariah (studi kasus*

mahasiswa STAIN Salatiga). Salatiga : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Mediasi, S. V. (2023). 1, 2, 3. 10, 1453–1469.

Murty, w. a. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akutansi (studi kasus pada perusahaan manufajur di surabaya). *Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pernabas, vol 2*.

Nofriansyah, D. (2019). *Penelitian kuantitatif analisis kinerjamlembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan yogyakarta*.

Noor. (2016). *penelitian ilmu manajemen tinjauan filosofis dan praktis. prenadamedia group*.

Nur, S. (2019). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA, 1*, 739–749.

Panggabean, H., & dkk. (2014). *Kearifan lokal keunggulan global (cakrawala baru di era globalisasi)*. PT Elex Media Komputindo.

Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian & pengembangan*. ALFABETA.

Rahmasari, L. (2021). pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika, III*, 1–20.

Rismawati, & M. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Celebes Media Perkasa.

Rusmewahni, Willy Cahyadi, R. suci R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, 4(5)*, 587–600.

santoso, W. M. (2017). *sosiologi feminisme*. Lkis.

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makasar. *Jurnal Analisis, I*, 87–93.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Akasara.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi media Publishing.

- Subagio, M. (2020). Pengaruh keerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ithaca Resource. *Jurnal Manajemen, XIX*, 101–120.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah Labuang Baji Makasar. *Manajemen Ide Dan Inspirasi, IV*, 16–29.
- Sumardi. (2016). *Password menuju sukses, rahasia membangun sukses individu, lembaga, dan perusahaan*. PT Erlangga.
- Supranto, J. (2020). *Statistik : Teori dan aplikasi* (Edisi keen). Erlangga.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajemen (study di bank syariah kota malang). *Aplikasi Manajemen, X*, 693–717.
- Surmadi. (2014). *password mwnuju sukses, rahasia membangun sukses individu, lembaga, dan perusahaan*. PT Erlangga.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah (konsep, teori, dan aplikasinya)*. prenadamedia group.
- Swarjana, I. K. (2015). *metodologi penelitian kesehatan* (EDISI REVI). Andi.
- Tasmara, T. K. (2014). *Kecerdasan ruhania (transcental intelligence) membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, profesional, dan aplikasinya*. Gema Insani.
- Trihandini, R. F. (2020). *analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan study kasus pada hotel horison semarang*. Semarang Universitas Diponegoro.
- Wahab, M. A. (20117). *Relationships between religious work values, sustainable work behaviours and sustainable energy consumptions: An empirical analysis using Muslim employees*. Management Decision.
- Wijaya, C. A. (2019). *Analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di hotel X*.

Hospitality dan Manajemen Jasa.

- Wijaya, C. A. (2021). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di hotel X. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2, 271–288.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri & organisasi* (edisi revi). prenadamedia group.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. prenadamedia group.
- Yenita, R. N. (2017). *Higieni industri*. Deepublish.
- Yudiani, E. (2019). Etos kerja islami dosen fakultas Ushulddin dan pemikiran islam UIN Raden Fatah palembang ditinjau dari religiusitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 2, 1–15.
- Zainal, V.R., Kamal, h.,& Muhammad, N. (2014). *The economics of education: mengelola pendidikan secara profesional untuk meraih mutu dengan pendekatan bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zohar, D., & Marshaall, I. (2016). *SQ : Kecerdasan spiritual*. Mizan.

