

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Fitrawanis¹⁾, Sefnedi²⁾, Listiana Sri Mulatsih³⁾

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bung Hatta

Email:

fitrawanis@gmail.com¹⁾
sefnedi@bunghatta.ac.id²⁾
listiana@bunghatta.ac.id³⁾

A. PENDAHULUAN

Salah satu Pemerintahan Daerah yang menyadari pentingnya SDM adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat. Dalam mencapai Visi dan Misi Kepala Daerah “ Mewujudkan Pasaman Barat Yang Beriman, Cerdas, Sehat, Bermartabat, Sejahtera, Serta Berwawasan Lingkungan” kinerja SDM merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pencapaiannya. Kinerja SDM harus dilakukan manajemen agar terarah dan berhasil. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Samsudin, 2010).

Untuk mengetahui fenomena kinerja SDM di OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat dilakukan survey awal terkait kinerja SDM terhadap 30 pegawai. Sejalan dengan hasil survei awal terhadap 30 orang pegawai terlihat Kinerja SDM pegawai secara keseluruhan dapat disimpulkan rendah (19,17%) atau dapat dilihat dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak (80,83%). Misalnya: 1) Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, terdapat 73,33% responden yang menyatakan tidak. 2) sebanyak 80% pegawai mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. 3) Pegawai yang hadir ditempat kerja melebihi yang diwajibkan, terdapat sebesar 80% responden yang menyatakan tidak.

Menurut Kusuma, dkk (2017) dalam upaya evaluasi kinerja SDM pada suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang aling vital bagi organisasi karena kinerja mereka angat diherhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas yang diberikan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1994) yang dikutip oleh Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Motivasi dan faktor Kemampuan.

Menurut Robbins (2015), motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Guay dkk (2010), motivasi didefinisikan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan kegigihan usaha seseorang menuju pencapaian tujuan, motivasi pada dasarnya adalah tentang apa yang mendorong seseorang untuk melakukannya bekerja dengan cara tertentu dan dengan upaya yang diberikan. Motivasi telah didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan yang melaluinya individu memilih hasil yang diinginkan dan menggerakkan perilaku yang sesuai untuk memperolehnya.

Menurut Perlovsky (2006), kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu kompetensi yang tidak terlepas dari pengetahuan, ketangkasan, kepercayaan dan rutinitas yang digunakan untuk menunjukkan komunikasi ekspresif dan perasaan cinta, benci, keinginan, kesedihan, dan kebencian batin. Kecerdasan emosional berakar pada konsep kecerdasan sosial sebagai diidentifikasi oleh dan dijelaskan sebagai kemampuan untuk memahami, mengelola, dan bertindak bijaksana dalam hubungan diri manusia menguraikan istilah dari kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mewujudkan perasaan milik sendiri dan kemudian mengaturnya dengan tepat.

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatrr para pegawai agar mereka memenuhi bagaimana seharusnya mereka: (1) bersikap terhadap profesinya, (2) beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya, (3) berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Ketika ketiga hal itu telah terlaksana, maka terbentuklah: (1) sistem nilai, (2) kebiasaan (*habits*), dan (3) etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupan seluruh anggota organisasi. Dengan terbentuknya tiga hal tersebut, akan mampu mendorong diberikannya apresiasi kepada pegawai yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan budaya organisasi yang baik akan terbentuk perilaku anggota organisasi menjadi lebih baik, lebih disiplin, lebih termotivasi, lebih berkinerja (Busro, 2018).

B. METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Sosial, Koperindag dan Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat. Sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi atau sub kelompok dari populasi. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Sosial, Koperindag dan Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 142 orang.

Pada penelitian ini penulis menggunakan *software Smart PLS 3.2.8* sebagai alat analisis data.

Tabel diatas menunjukkan signifikansi jalur antar variable dalam model structural yang dilihat dari T statistik antar variable. Variabel eksogen yang signifikan terhadap variable endogennya adalah Kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia, Kecerdasan emosional terhadap *motivasi kerja*, budaya organisasi terhadap *motivasi kerja*,. Hal

C. HASIL

Arah	T statistis	P Value	Ket
Kecerdasan emosional→Kinerja sumber daya manusia	2,816	0,005	H1 diterima
Budaya Organisasi→Kinerja sumber daya manusia	1,516	0,130	H2 ditolak
Kecerdasan Emosional→Motivasi kerja	7,664	0,000	H3 diterima
Budaya Organisasi→ <i>Motivasi Kerja</i>	5,565	0,000	H4 diterima
Motivasi kerja→ <i>Kinerja Sumber daya manusia</i>	0,337	0,001	H5 diterima
Motivasi Kerja→ <i>Kecerdasan emosional</i> → <i>Kinerja SDM</i>	2,955	0,003	H6 diterima
Motivasi kerja →Budaya organisasi→kinerja sumber daya manusia	2,928	0,004	H7 diterima

ini terbukti dari nilai T statistik 1,96 dan $\alpha < 0,05$.

Kecerdasan emosional terhadap Kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,294 ,T statistik 2,816 dan P value 0,005, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis 1 diterima.

Budaya organisasi terhadap Kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,118, T statistik 1,516 dan P value 0,130, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 2 ditolak.

Kecerdasan Emosional terhadap motivasi kerja memiliki original sampel 0,479, T statistik 7,664 dan P value 0,000, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis 3 diterima.

Budaya organisasi terhadap motivasi kerja juga memiliki original sampel 0,338, T statistik 5,565 dan P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sehingga Hipotesis 4 diterima.

Motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,304, T statistik 3,377 dan P value 0,001, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 5 diterima.

Kecerdasan emosional memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,146, T statistik 2,955 dan P value 0,004, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 6 diterima.

Motivasi kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,103, T statistik 2,928 dan P value 0,004, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 7 diterima.

Hubungan	Pengaruh	Pengaruh	Arah	Kesimpulan
KE → MK → KSM	Signifikan	Signifikan	searah	Complem-entary mediation
BO → MK → KSM	Signifikan	Tidak Signifikan	Searah	Indirec-Only-mediation

Pada table diatas dapat dilihat bahwa pada hubungan Kecerdasan emosional memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,146, T statistik 2,955 dan P value 0,004, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 6 diterima.

Motivasi kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki original sampel 0,103, T statistik 2,928 dan P value 0,004, dari hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga Hipotesis 7 diterima.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.

2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada organisasi perangkat daerah yang lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak, dan menggunakan aplikasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, HJ. dan Russel J.E.A. 1993. *Human Resource Management*. New York: McGrawHill, International Edition.
- Brudan, A. (2010), "Rediscovering performance management: systems, learning and integration", *Measuring Business Excellence*, Vol. 14 No. 1, pp. 109-123.
- Cochran-Smith, M., Boston College Evidence Team (2009), "Re-culturing teacher education: inquiry, evidence, and action", *Journal of Teacher Education*, Vol. 60 No. 5, pp. 458-468.
- Creswell, J.W. (2009), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage, Los Angeles, CA.
- Elleven, R.K. (2007), "Appreciative inquiry: a model for organizational development and performance improvement in student affairs", *Education*, Vol. 127 No. 4, pp. 451-455.
- Fernet, C. (2011), "Development and validation of the Work Role Motivation Scale for School Principals (WRMS-SP)", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 47 No. 2, pp. 307-31.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1995), *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Erlangga, Jakarta.
- Hewlett, S.A., Sherbin, L. and Sumberg, K. (2009), "How gen Y & Boomers will reshape your agenda", *Harvard Business Review*, Vol. 87 Nos 7/8, pp. 71-76
- Kanfer, R., Beier, M.E. and Ackerman, P.L. (2013), "Goals and motivation related to work in later adulthood: an organizing framework", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 253-264.
- Macky, K. and Boxall, P. (2007), "The relationship between „high-performance work practices“ and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18 No. 4, pp. 537-567.
- Messersmith, J.G., Patel, P.C., Lepak, D.P. and Gould-Williams, J. (2011), "Unlocking the black box: exploring the link between highperformance work systems and performance", *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 96 No. 6, pp. 1105-1118.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. and Premeaux, S.R. (1999), *Human Resource Management*, 7th ed., Prentice-Hall, NJ.
- Musadieg, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452-469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Oldham, G. and Hackman, J. (2010), "Not what it was and not what it will be: the future of job design research", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31 Nos 2/3, pp. 463-479.

- Parker, S.K. (2014), "Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity and more", *Annual Review of Psychology*, Vol. 65 No. 1, pp. 661-691.
- Robbins, S.P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Solimun and Fernandes, A.A.R. (2017), "Investigation the mediating variable: what necessary? (Case study in management research)", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 6, pp. 101-110.
- Solimun, Fernandes, A.A.R. and Nurjannah (2017), *Multivariate Statistical Method: Structural Equation Modeling Based on WarpPLS*, UB Press, Malang
- Sun, L., Aryee, S. and Law, K. (2007), "Highperformance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: a relational perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 3, pp. 558-577.
- Wheatley, M.J. (2008), "Bringing schools back to life: schools as living systems", *Creating successful school systems: voices from the university, the field, and the community*, Christopher-Gordon, available at: www.margaretwheatley.com/articles/lifetoschools.html (accessed August 1, 2011).
- Werther, W.B. and Davis, K. (1996), *Human Resources and Personal Management*. International Edition, McGraw-Hill.