

Peran Komitmen Sebagai Mediasi pada Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai

Nadya Dwi Poetri Rahayu Rachman¹, Sudarwati², Siti Mariyam³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Islam Batik, Surakarta, Indonesia.

putrinadyadwi04@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the role of commitment as a mediator in the influence of emotional intelligence and supervision on employee performance. This research method uses a quantitative descriptive design. The population was all employees of SMP Muhammadiyah 5 Surakarta, totaling 38 respondents and the samples used were taken from the entire population. The sampling technique uses census sampling. Data collection uses a questionnaire. The data analysis techniques used are descriptive statistical tests, measurement model tests or outer models including convergent validity, discriminant validity and reliability, structural model tests or inner models including r-square, f-square and estimated path coefficients, hypothesis tests and mediation tests. The results of this research show that the variables of emotional intelligence and supervision have a positive and significant effect on employee performance variables through commitment. In this study, the resulting Adjusted R-Square was Y 0.902 or 92.0% and Z 0.864 or 86.4%.

Keywords: Commitment, Emotional Intelligence, Supervision, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran komitmen sebagai mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional dan supervisi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah seluruh pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta yang berjumlah 38 responden dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi. Teknik sampling menggunakan sensus sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji model pengukuran atau *outer model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*, uji model struktural atau inner model meliputi r-square, f-square dan estimate for path coefficients, uji hipotesis dan uji mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen. Dalam penelitian ini R-Square Adjusted yang dihasilkan adalah Y 0,902 atau sebesar 92,0% dan Z 0,864 atau sebesar 86,4%.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Supervisi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dapat tercapai apabila variabel yang mempengaruhinya seperti kecerdasan emosional, supervisi dan komitmen dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima oleh semua pegawai dalam suatu instansi.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi, keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu Astuti (2022). Komitmen Organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Rahmawati & Juwita, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Astuti Dewi, 2022) dan (Rahmawati & Juwita, 2019).

Firdaus et al (2019) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengerti dan mengelola perasaan dan emosi diri sendiri serta emosi dan perasaan orang lain (Suherman & Rozak, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Firdaus et al., 2019) dan (Suherman & Rozak, 2019).

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Nomleni et al., 2022). Supervisi merupakan usaha untuk mengembangkan proses pengajaran ke arah yang lebih baik dengan pemberian bantuan dan layanan bagi guru-guru secara perorangan ataupun per kelompok (Pujiyanto et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nomleni et al., 2022) dan (Pujiyanto et al., 2020).

Berdasarkan data rekapitulasi capaian kinerja pegawai Bulan Desember tahun 2023, hasil pengamatan didapat bahwa capaian kinerja pada keseluruhan pegawai memiliki rata-rata persentase realisasi hasil sebesar 85% sedangkan diharapkan setiap pegawai memiliki capaian kinerja sebesar 90% dari rencana persentase capaian sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja sudah tergolong maksimal. Penulis memilih obyek penelitian di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta karena ingin mengetahui kecerdasan emosional pegawai dan berdasarkan observasi yang penulis lakukan masih terdapat pegawai yang kurang bisa mengontrol emosi. Selain itu, supervisi di SMP Muhammadiyah 5 Surakarta juga sudah berjalan dengan baik namun masih ada kendala. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap Ibu Dwi Winarni, S.Pd sebagai Wakil Kepala Sekolah menyatakan kinerja karyawan dinyatakan kurang maksimal, walaupun begitu masih ada keresahan pegawai dalam mengontrol emosi sehingga ini menjadi kendala dalam kegiatan mengajar. Permasalahan selanjutnya ialah mengenai supervisi yang dimana kurangnya persiapan dari guru yang akan disupervisi, kurangnya disiplin guru dan masih kurangnya pengetahuan guru tentang pengelolaan proses belajar mengajar yang efektif sehingga kelas menjadi kondusif. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya hasil kinerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019: 172). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasmin & Nurung, 2021: 21).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangunegara, 2016: 67) yaitu:

1. *Human Performance* (Profesionalisme), hasil dari kompetensi dan motivasi.
2. *Competence* (Kompetensi), hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggung jawabnya dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai.
3. *Motivation* (Motivasi), berbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Menurut (Ainanur & Tirtayasa., 2018) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja, merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.
2. Kuantitas Kerja, merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Ketepatan waktu, yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya.
4. Efektivitas Kerja, merupakan tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
5. Komitmen Organisasi, kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Terdapat tiga kriteria karyawan menurut Schuler dan Jackson (2017: 49) yaitu:

1. Sifat, merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.
2. Perilaku, merupakan tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini.
3. Hasil, kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan maka semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

Karakteristik kerja menurut Wibowo (2016: 158) yaitu:

1. Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat.
2. Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.

3. Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
4. Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Dapat di analisa baik secara makro dan mikro.

Komitmen

Menurut Kreitner & Kinicki (2016: 166) komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi menyatakan bahwa Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu Porter (Darmawan, 2013: 112).

Faktor yang mempengaruhi komitmen menurut (Porter & Steers, 2016: 246) yaitu:

1. Karakteristik individual, perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif yang meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pemimpin dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Menurut (Rahmawati & Juwita, 2019), terdapat indikator komitmen terdiri dari:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari dalam hidupnya.

Menurut Odiorne mengemukakan beberapa ciri-ciri komitmen yaitu:

1. Memiliki tingkat penerimaan yang tinggi terhadap diri dan orang lain tahu diri, terbuka, toleran, dan bersikap objektif.
2. Bersikap spontanitas, menerima sesuatu yang baru dan perubahan tanpa rasa tanpa merasa panik dan menutup diri.
3. Cenderung mengutamakan kebersamaan.

4. Melihat masalah sebagai penyimpangan dari yang seharusnya dan menerima perubahan untuk memperbaiki sesuatu.
5. Membangun sendiri pemikirannya, tidak mudah terpengaruh oleh berbagai propaganda. Memiliki motivasi untuk sedapat mungkin agar menjadi yang terbaik.

Kecerdasan Emosional

Menurut (Firdaus et al., 2019) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya.

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2015: 267) dan Goleman (2015: 135) yaitu:

1. Lingkungan Keluarga, merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan.
2. Lingkungan Sosial, Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran.

Menurut (Salovey & Mayer, 2020) indikator kecerdasan emosional terdiri dari:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri), merupakan kondisi ketika seseorang dapat memahami dirinya dengan sebaik-baiknya dengan kesadaran terhadap pikiran, evaluasi diri dan perasaan yang suatu hal yang harus ditingkatkan.
2. *Self Regulation* (pengaturan diri), kemampuan untuk mengontrol perilaku mereka sendiri dan juga pekerja keras.
3. *Motivation* (motivasi), merupakan pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.
4. *Empathy* (empati), kemampuan untuk menyadari, memahami, dan menghargai perasaan dan pikiran orang lain.
5. *Social Skill* (keterampilan sosial), keterampilan berinteraksi dengan orang lain dalam konteks sosial dengan cara yang spesifik yang dapat diterima oleh masyarakat.

Menurut Salovey (Golman, 2020: 58-59) ada lima aspek utama dalam kecerdasan emosional, yaitu:

1. Mengenali emosi sendiri, kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi, kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3. Memotivasi diri sendiri, kendali emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan mampu untuk mendorong diri untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Mengenali emosi orang lain, mengenali emosi orang lain disebut dengan empati, orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain.
5. Membina hubungan, dalam membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Supervisi

Menurut Arikunto (2009: 12) mengemukakan supervisi bukan hanya bertujuan untuk membantu guru dalam memahami pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuannya, tapi juga perlu membantu guru dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, sebagai dasar analisis dalam menyusun program pembelajaran secara tepat) agar pembelajaran menjadi lebih berkualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi menurut (Purwanto, 2004: 118) yaitu:

1. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada.
2. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah.
3. Tingkatan dan jenis sekolah.
4. Keadaan guru dan pegawai yang tersedia.
5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri.

Menurut (Handayani & Sukirman, 2020) indikator supervisi yaitu:

1. Perilaku pembelajaran guru yakni keterampilan guru dalam mengajar yang menunjukkan karakteristik umum yang berhubungan dengan pengetahuan.
2. Perilaku atau aktivitas siswa yakni aktivitas yang dilakukan oleh siswa di sekolah.
3. Iklim pembelajaran yakni suasana kelas yang kondusif dan suasana sekolah yang nyaman.
4. Materi pembelajaran yang berkualitas dengan disesuaikan pada tujuan pembelajaran dan kompetensi yang harus diwujudkan.
5. Media pembelajaran yakni fasilitas yang disediakan untuk proses interaksi antara siswa dengan guru pada bidang ilmu yang relevan.
6. Sistem pembelajaran yakni ciri khas keunggulan yang berhubungan dengan penekanan dan kekhususan lulusannya.

Menurut Mulyasa (2013) tujuan supervisi sebagai berikut:

1. Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan tujuan tersebut.
2. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif.

3. Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong menolong.
4. Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya.
5. Membantu kepala sekolah dan guru-guru alam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas peserta didik.

Menurut Suhardan (2010) terdapat tiga jenis supervisi yaitu:

1. Supervisi akademik, Menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.
2. Supervisi administrasi, Menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dengan pelancar terlaksananya pembelajaran.
3. Supervisi lembaga, Menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sentral instansi. Supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik instansi atau kinerja instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019: 13), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan. Deskriptif menurut (Sugiyono 2019: 16) yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

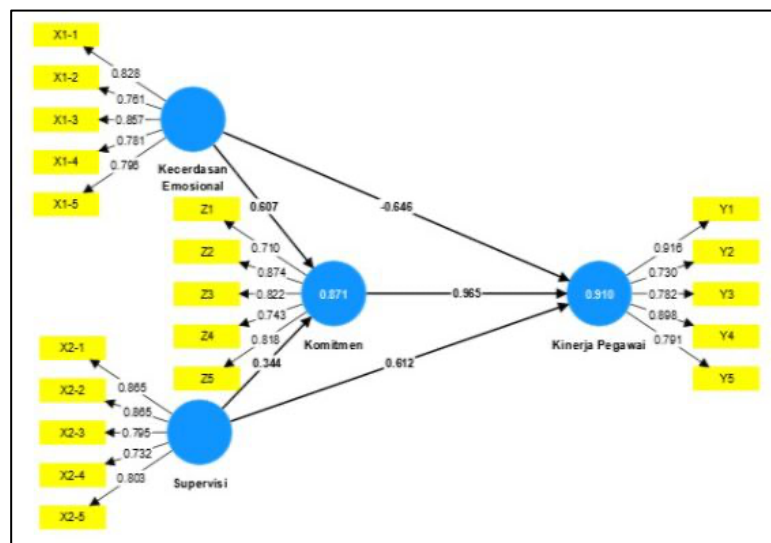
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	38	16	25	19,21	2,280
Kecerdasan Emosional	38	15	25	19,58	2,285
Supervisi	38	15	25	19,66	2,057
Komitmen	38	16	25	19,37	2,283
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai standar deviasi dari masing-masing variabel lebih kecil dari nilai mean. Variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai standar deviasi 2,280 lebih kecil dari nilai mean 19,21. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai standar deviasi 2,285 lebih kecil dari nilai mean 19,58. *Variabel supervise* menunjukkan nilai standar deviasi 2,057 lebih kecil dari nilai mean 19,66. Variabel komitmen menunjukkan standar deviasi 2,283 menunjukkan lebih kecil dari nilai mean 19,37. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada setiap variabel.

2. Hasil Analisis Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Maka dilakukan analisis *outer model* dengan menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Hasil pengujian *Outer Model* adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Analisis *Outer Model*



a. Convergent Validity

Tabel 2. Data Hasil Convergent Validity

Item	Outer Loading	Kesimpulan
X1.1	0,828	Valid
X1.2	0,761	Valid
X1.3	0,857	Valid
X1.4	0,781	Valid
X1.5	0,796	Valid
X2.1	0,865	Valid
X2.2	0,865	Valid
X2.3	0,795	Valid
X2.4	0,732	Valid
X2.5	0,803	Valid
Y1	0,916	Valid
Y2	0,730	Valid
Y3	0,782	Valid
Y4	0,898	Valid
Y5	0,791	Valid
Z1	0,710	Valid
Z2	0,874	Valid
Z3	0,822	Valid
Z4	0,743	Valid
Z5	0,818	Valid

Melihat tabel di atas dapat disimpulkan jika hasil dari uji *Convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai batas *loading* faktor di atas 0,70, yang berarti semua indikator dinyatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 3. Data Hasil Discriminant Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0,648
Kinerja Pegawai	0,683
Komitmen	0,633
Supervisi	0,662

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE (*average variance extracted*) berada di atas 0,60 yang berarti validitas seluruh variabel dikatakan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*).

c. Composite Reability

Tabel 4. Data Hasil Uji Composite Reability

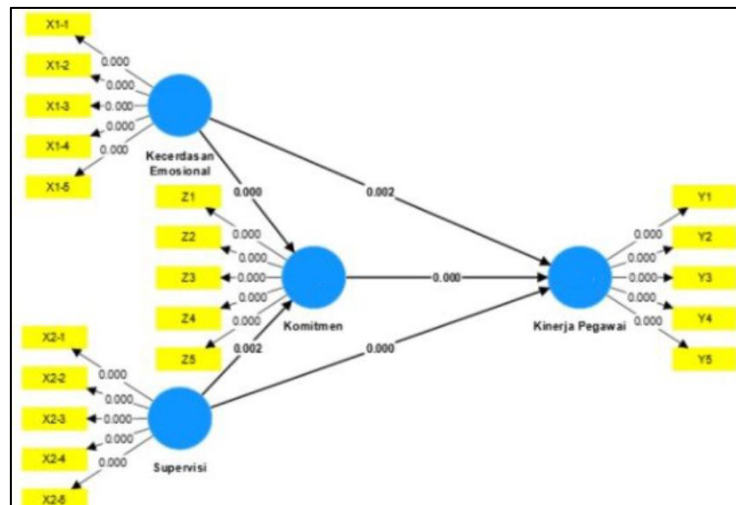
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,864	0,902	Reliable
Kinerja Pegawai	0,881	0,914	Reliable
Komitmen	0,853	0,896	Reliable
Supervisi	0,872	0,907	Reliable

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai > 0,8 yang berarti seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3. Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruksi berdasarkan pada *substantive theory*.

Gambar 2. Hasil Analisis Inner Model



a. R-Square

Table 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,910	0,902
Komitmen	0,871	0,864

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R2 pada variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,910 yang berarti 91,0% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan supervisi, sedangkan sisanya 0,09% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Nilai R2 pada variabel komitmen

diperoleh sebesar 0,871 yang berarti 87,1% komitmen dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan supervisi, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

b. *f-Square*

Tabel 6. Nilai *f-Square*

Variabel	Kinerja Pegawai	Komitmen
Kecerdasan Emosional	0,493	0,434
Komitmen	1,338	
Supervisi	0,558	0,140

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *f-Square* variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar $0,02 > 0,493 > 0,15$ maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional dalam menjelaskan kinerja pegawai tergolong sedang. Nilai *f-Square* variabel komitmen $0,02 > 1,338 > 0,15$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam menjelaskan kinerja pegawai tergolong tinggi. Nilai *f-Square* variabel supervisi memiliki nilai sebesar $0,02 > 0,558 > 0,15$ maka dapat disimpulkan bahwa supervisi dalam menjelaskan kinerja pegawai tergolong sedang.

4. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji *Path Coefficient*

<i>Direct Effect</i>		<i>Original Sample</i>	Γ -stastik	P-value	Hipotesis
Kecerdasan Emosional > Kinerja Pegawai		-0,646	3,213	0,001	Diterima
Supervisi > Kinerja Pegawai		0,612	3,942	0,000	Diterima
Komitmen > Kinerja Pegawai		0,965	7,550	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional > Komitmen		0,607	6,236	0,000	Diterima
Supervisi > Komitmen		0,344	3,419	0,001	Diterima

Berdasarkan tabel di atas, pengujian *path coefficient* menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji Mediasi

Tabel 8. Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

<i>Specific Indirect Effects</i>		<i>Original Sample</i>	Γ -stastik	P-value	Hipotesis
Kecerdasan Emosional > Komitmen > Kinerja Pegawai		0,585	4,780	0,000	H ₆ Diterima
Supervisi > Komitmen > Kinerja Pegawai		0,332	2,950	0,003	H ₇ Diterima

Berdasarkan tabel di atas, pengujian *Specific Indirect Effects* menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil dari *P-Value* $0,001 < 0,05$ dan *T-Value* $3,213 > 1,96$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)” yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin naik atau berkembangnya kinerjanya.

SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dapat memahami kondisi pegawainya jika sedang menghadapi kesulitan. Kecerdasan emosional yang ada dalam diri karyawan dapat diketahui dengan cara individu mengenali perasaan diri sendiri ataupun orang lain, serta dapat memotivasi atau mengelola emosi dalam diri sendiri dan juga dalam hubungannya dengan orang lain. Biasanya sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yaitu sikap tegang dan rasa ingin membantu seseorang jika sedang dalam kesulitan, sukarela dalam mengerjakan sesuatu dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Value* $3,942 > 1,96$, menunjukkan bahwa supervisi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pujianto et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek” yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. Maka hal ini menunjukkan dengan meningkatnya supervisi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin naik dan lebih baik lagi.

Pelaksanaan supervisi pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta dilaksanakan dengan tiga tahap yaitu baik dalam perencanaan *supervise*, pelaksanaan *supervise* dan tindak lanjut *supervise*. Penilaian kinerja guru melalui *supervise* pun dapat dikatakan relevan karena meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan atau proses pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Value* $7,550 > 1,96$ menunjukkan bahwa komitmen terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti Dewi, 2022) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang guru maupun karyawan miliki maka akan semakin meningkat kinerjanya.

SMP Muhammadiyah 5 Surakarta selalu memberikan komitmen yang baik antar guru maupun karyawan. Para pekerja yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang lebih jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi, sehingga hal ini dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi maka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Value* $6,236 > 1,96$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap komitmen berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Rizaldi, 2021) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cabang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi” yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Maka hal ini menunjukkan dengan meningkatnya kecerdasan emosional maka makin meningkat pula komitmen yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Apabila kecerdasan emosional semakin tinggi maka komitmen pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta akan meningkat. Kecerdasan emosional mendukung perilaku para guru agar mampu mengontrol emosi untuk diri sendiri ataupun orang lain. Kecerdasan emosional dan komitmen perlu dijaga guna memberikan semangat tinggi bagi karyawan dalam bekerja, kecerdasan emosional yang baik maka dapat meningkatkan komitmen yang baik.

5. Pengaruh Supervisi Terhadap Komitmen Pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,001 < 0,05$ dan *T-Value* $3,419 > 1,96$, menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Negara, 2018) yang berjudul “Pengaruh Supervisi dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Se Kota Bekasi” yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan. Maka hal ini menunjukkan bahwa dengan ada *supervise* yang baik maka akan komitmen akan naik dan berkembang.

Proses supervisi yang dilakukan di sekolah oleh pengawas sekolah tidak akan berlangsung dengan baik tanpa adanya keterlibatan guru. Dalam supervisi ini, kepala sekolah bukanlah objek langsung dari kepengawasan, maka guru-gurulah yang menjadi sasaran langsung. Dengan demikian, bila dikaitkan dengan supervisi yang dilakukan terbukti bahwa *supervise* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 5 Surakarta.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen sebagai variabel mediasi pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,000 < 0,05$ dan *T-Value* $2,950 > 1,96$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suherman & Rozak, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang)” yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan melalui komitmen sebagai mediasi.

Hal ini berarti komitmen memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Kecerdasan emosional sebagai penggunaan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan mengembangkan produktivitas hubungan dan dapat menentukan sukses di lingkungan organisasi.

7. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen sebagai variabel mediasi pada SMP Muhammadiyah 5 Surakarta

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menggunakan *SmartPLS* hasil *P-Value* $0,003 < 0,05$ dan *T-Value* $2,950 > 1,96$, menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen sebagai variabel mediasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saddi et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara)” yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa supervisi mempengaruhi kinerja guru dengan adanya komitmen sebagai mediasi.

Supervisi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru yang ada SMP

Muhammadiyah 5 Surakarta dengan adanya komitmen sebagai mediasi. Supervisi menjadi salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kinerja mengajarnya. Dengan melakukan supervisi secara efisien dapat mengembangkan kinerja guru agar semakin lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin naik atau berkembang kinerjanya.
2. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya supervisi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin naik dan lebih baik lagi.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen yang guru maupun karyawan miliki maka akan semakin meningkat kinerjanya.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa meningkatnya kecerdasan emosional maka makin meningkat pula komitmen yang ada pada perusahaan atau organisasi.
5. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap komitmen SMP Muhammadiyah 5 Surakarta. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan ada supervisi yang baik maka akan komitmen akan naik dan berkembang.
6. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan melalui komitmen sebagai mediasi.
7. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa menunjukkan bahwa supervisi mempengaruhi kinerja guru dengan adanya komitmen sebagai mediasi.
8. Hasil analisis *R-Square* yang diperoleh sebesar 0,910 atau 91,0% yang artinya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan supervisi, sedangkan 0,09% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel komitmen diperoleh sebesar 0,871 atau 87,1% yang artinya komitmen dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan supervisi dengan melalui komitmen sebagai variabel mediasi, sedangkan 1,29% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2019b). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D".
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi". *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 180-195. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i2.5985>
- Arikunto. (2009). "Supervisi". 10-38.
- Astuti, D. (2022). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Daniel, G. (2015). "Kecerdasan Emosional". 11-27. <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/124970-152.4> ROS p - Perbedaan Kecerdasan - Literarur.pdf
- Darmawan. (2013). "Komitmen Organisasi". 1-16.
- Dewi, R., & Singh, P. (2022). "The Effect of Academic Supervision and Teacher Professional Competence on Teacher Performance". *PPSDP International Journal of Education*, 1(8.5.2017), 1-10.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan". *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223-230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iiii.47>
- Edy Sutrisno. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". (p. 172).
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)". *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17-32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Structural Equation Models with Unobservable Variabels and Measurement Error": *Algebra and Statistic. Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>.
- Handayani, & Sukirman. (2020). "Supervisi".
- Hasmin & Nurung (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia". In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>

- Imam Ghozali, H. L. (2015). *“Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris”*. Universitas Diponegoro Press.
- Istiatin (2021). *“Modul Metodologi Penelitian”*. UNIBA Press.
- Juprizon, Chandra, T., & Komardi, D. (2022). *“Work Environment, Compensation, and Supervision on Job Satisfaction and Teacher Performance at SMA Negeri 1 Kampar”*. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 235–250. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i3.108>
- Mangunegara, A. A. A. P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). *“Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway”*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Nomleni, Y. D. H. (2022). *“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu”*. *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 6(1), 58–67. <https://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/view/850%0Ahttps://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/download/850/484>
- Porter, & Steers. (2016). *“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses Pada Pt. Duta Palma Nusantara”*. Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau, 8–30. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3195%0Ahttps://repository.uir.ac.id/3195/5/bab2.pdf>
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). *“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek”*. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). *“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur”*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(1), 63–72. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Raimah, & Kamaruddin. (2022). *“Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusang Kabupaten Bireuen”*. *Indomera Jurnal Magister Manajemen*, 3(5), 1–9.
- Saddi, E., Simbolon, B., & Kailola, L. G. (2021). *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Kristen Barana’ (Studi*

Kasus Di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara). Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 493–500.
<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/974>

Salovey, & Mayer. (2020). *“Indikator Kecerdasan Emosional”*. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A???%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.ph

Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu”*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id

Singerin, S. (2022). *“The Effect Supervision on Teacher Performance through TPACK as Mediating Variable”*. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 10(2), 39–51. <https://doi.org/10.36347/sjahss.2022.v10i02.002>

STKIP, U. P. P. & N. K. (2018). *“Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Se Kota Bekasi”*. 9.

Sugiyono, P. D. (2019a). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*.

Suherman, S., & Rozak, H. A. (2019). *“Pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi studi pada karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang”*. *Proceeding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019 Isu-Isu*, September, 19–26. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/madic/article/view/7518>

Widayanti, W., & Palupiningdyah. (2019). *“The Effect Of Quality Of Work Life And Emotional Intelligence On Performance As Variable Organizational Commitment Through Mediation”*. *Management Analysis Journal*, 8(1), 68–78.