

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UKM DAN NAKER KABUPATEN PAMEKASAN**

SKRIPSI



Oleh

NANANG MAULANA

NIM : 210501110253

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UKM DAN NAKER KABUPATEN PAMEKASAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



O l e h

NANANG MAULANA

NIM : 210501110253

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN
NAKER KABUPATEN PAMEKASAN**

SKRIPSI

O l e h

NANANG MAULANA
NIM : 210501110253

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterlibatan pegawai pada dinas koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN

SKRIPSI

Oleh

NANANG MAULANA

NIM : 210501110253

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Anggota Penguji

Nur Arifuddin, S.S., M.Pd

NIP. 198310082023211016

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanang Maulana
NIM :210501110253
Fakultas/Program Studi :Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN NAKER KAB. PAMEKASAN adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing danata Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juni 2025



NIM: 210501110253

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbii alamiin
kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dengan segala
kemudahan yang diberikan,
sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang saya lalu untuk
mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.*

*Penulis memberikan persembahan ini kepada orang tuanya, Bapak Rifa'ie dan
Ibu Hosiyah, yang selalu mendoakan penulis.*

Penulis mendapat banyak dukungan dari keluarga dan orang terdekatnya.

*Terima kasih kepada Dosen Pembimbing, Ibu Setiani, M.M.,
yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, serta teman-
teman dan keluarga yang telah menjadi pendukungnya selama perjalanan ini.*

Anda semua adalah berkat Allah bagi penulis.

Terima kasih selalu memberikan yang terbaik di setiap langkahnya.

HALAMAN MOTTO

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.

(HR. Thabrani)

“Berbaiklah kepada orang yang tidak baik kepadamu”

(UMI)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT penelitian ini berhasil terselesaikan atas rahmat dan petunjuk-Nya. Judul penelitian ini adalah " Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai dimediasi oleh keterlibatan pegawai pada dinas koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN ". Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis mengakui bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Setiani, M.M., dosen pembimbing skripsi..
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayahanda Rifa'ie yang mengajari pribadi penulis menjadi seorang yang sabar dalam menghadapi segala tantangan dan cobaan. Terimakasih telah memberikan arahan dengan kesabaran.
7. Ibunda Hosiyah yang mengasuh serta membimbing penulis untuk tetap bertahan hidup dalam menghadapi dunia. Terimakasih telah memberikan dukungan yang tiada hentinya kepada penulis.
8. Semua keluarga, seluruh pihak, dan rekan rekan bisnis Hosiyah Wedding yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan masa perkuliahan.
9. Teman teman Fajrul, Hasbi, Zaeniko, Santri Griya Tilawah, Mely, dan semua teman di UIN Malang yang memberikan dukungan kepada penulis untuk tetap

optimis dengan tujuan yang ingin dicapai.

10. Kepada seseorang yang pernah hadir dalam kehidupan saya yang tidak bisa sebutkan satu persatu.
11. *Last but not least*, ya! Diri saya sendiri Nanang Maulana, karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Saya bersyukur karena tetap bertahan dan terus berusaha meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan.

Karena keterbatasan pengalaman penulis, tulisan ini tidak sempurna . Oleh karena itu , penulis berharap kritik dan saran yang akan melengkapi teks ini dan menambah wawasan. Semoga temuan ini berguna bagi semua yang terlibat.

Malang, 10 Juni 2025

Nanang Maulana

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PENYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xvii
<i>الملخص</i>.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teori.....	16

2.2.1 Kecerdasan Emosional.....	16
2.2.2 Pengembangan Karir.....	19
2.2.3 Kinerja Pegawai.....	22
2.2.4 Keterlibatan Pegawai.....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3.2 Hubungan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.3 Hubungan antara Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3.4 Hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Keterlibatan Pegawai.....	28
2.3.5 Hubungan antara Pengembangan Karir Terhadap Keterlibatan Pegawai.....	29
2.3.6 Hubungan antara Keterlibatan Pegawai Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3.7 Hubungan antara Keterlibatan Pegawai Memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.4 Kerangka Konseptual.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis & Pendekatan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5 Data dan Jenis Data.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	35
3.7 Definisi Operasional Variabel	35
3.8 Skala Pengukuran.....	40
3.9 Analisis Data	40
3.9 .1 Analisis Deskriptif	40
3.9.2 Analisis Inferensial.....	40

3.9.3 Pengolahan Data	40
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	47
4.2.2 Usia Responden	48
4.2.3 Status Jabatan.....	49
4.2.4 Status Pendidikan.....	49
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional.....	50
4.3.2 Variabel Pengembangan Karir.....	50
4.3.3 Variabel Keterlibatan Pegawai	51
4.3.4 Kinerja Pegawai.....	52
4.4 Hasil Metode PLS	53
4.4.1 Analisis Outer Model	53
4.4.1.1 Uji Analisis Convergent Validity	53
4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan.....	56
4.4.1.3 Uji Reliabilitas	58
4.4.2 Uji Inner Model.....	58
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis	60
4.4.3.1 Pengujian Secara Langsung.....	61
4.4.3.2 Hasil Pengujian Mediasi	63
4.5 Pembahasan.....	64
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
5. 1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
5.2.1 Bagi Dinas.....	76
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	77

DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	40
Tabel 4. 1 Struktur Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan.....	46
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	48
Tabel 4. 4 Status Jabatan	49
Tabel 4. 5 Status Pendidikan	49
Tabel 4. 6 Variabel Kecerdasan Emosional.....	50
Tabel 4. 7 Variabel Pengembangan Karir.....	51
Tabel 4. 8 Variabel Keterlibatan Pegawai	51
Tabel 4. 9 Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loading Convergent Validity</i>	55
Tabel 4. 11 Nilai <i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	56
Tabel 4. 12 <i>Cross Loading Discriminant Validity</i>	57
Tabel 4. 13 Nilai <i>Composite</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	58
Tabel 4. 14 <i>R-Square</i>	58
Tabel 4. 15 <i>Path Coefficient</i>	59
Tabel 4. 16 Model Fit.....	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji Mediasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Koperasi Pamekasan	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4. 1 Lambang Dinas.....	45
Gambar 4. 2 Model Struktural	54
Gambar 4. 3 Hasil <i>Output Bootstraping</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Data Kuesioner	84
Lampiran 3 Dokumentasi.....	90
Lampiran 4 Bebas Plagiasi.....	91
Lampiran 5 Biodata Peneliti	92
Lampiran 6 Jurnal Bimbingan.....	93

ABSTRAK

Nanang Maulana. 2025. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterlibatan Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai

Meskipun sumber daya manusia bukan merupakan satu-satunya faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang optimal tetap memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional serta pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pamekasan, dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan sekunder, yang diperoleh melalui penyebaran angket. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi *Smart-PLS* versi 4.1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja pegawai. Selain itu, *Employee Engagement* terbukti berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai. Sementara itu, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai, namun tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja mereka. Studi ini melihat kontribusi literatur manajemen sumber daya manusia terhadap kecerdasan emosional, pengembangan karier, kinerja pegawai, dan keterlibatan pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN.

ABSTRACT

Nanang Maulana. 2025. THESIS. Title: *"The Influence of Emotional Intelligence and Career Development on Employee Performance Mediated by Employee Engagement at the Office of Cooperatives, SMEs, and Manpower in Pamekasan Regency"*

Advisor: Setiani, M.M

Keywords: *Emotional Intelligence, Career Development, Employee Performance*

Although human resources are not the sole determinant of an organization's or company's success, optimal human resource management still plays a crucial role in achieving organizational goals effectively and efficiently. This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and career development on employee performance at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Manpower in Pamekasan Regency, with employee engagement as a mediating variable in the relationship.

A quantitative approach was used in this research. The data collected consisted of both primary and secondary data, obtained through the distribution of questionnaires. The research instrument employed a Likert scale for measurement. The number of respondents in this study was 76. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method through the SmartPLS version 4.1 application.

The results of the study show that career development has a positive and significant influence on employee engagement and performance. Moreover, employee engagement is proven to significantly mediate the relationship between career development and employee performance. Meanwhile, emotional intelligence significantly influences employee engagement but does not have a direct impact on their performance.

This study contributes to the human resource management literature by exploring the roles of emotional intelligence, career development, employee performance, and employee engagement within the context of the Office of Cooperatives, SMEs, and Manpower in Pamekasan Regency.

الملخص

نانانغ مولانا. 2025. رسالة جامعية
العنوان: "أثير الذكاء العاطفي وتطوير المسار المهني على أداء الموظفين بتوسيط مشاركة الموظف في دائرة
التعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمل في محافظة باميكاسان
المشرفة: ستياي، ماجستير إدارة أعمال
الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، تطوير المسار الوظيفي، أداء الموظفين

البشرية بشكل فعال تظل عاملاً رئيسياً في تحقيق أهداف المنظمة بأفضل صورة، وأكثرها كفاءة وفعالية
تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الذكاء العاطفي وتطوير المسار الوظيفي على أداء الموظفين، مع اعتبار
مشاركة الموظفين كمتغير وسيط في دائرة التعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة والقوى العاملة
بمحافظة باميكاسان.

استخدمت هذه الدراسة منهجاً كمياً، مع الاعتماد على البيانات الأولية والثانوية. تم جمع البيانات
باستخدام استبيان، وجرى استخدام مقياس ليكرت في القياس. بلغ عدد أفراد العينة 76 شخصاً. وتم
عبر (SEM-PLS) تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية
SmartPLS 4.1 برنامج

أظهرت النتائج أن تطوير المسار الوظيفي له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على كل من مشاركة الموظفين
وأدائهم. كما تلعب مشاركة الموظفين دوراً وسيطاً مهماً في العلاقة بين تطوير المسار الوظيفي وأداء
الموظفين. ومن ناحية أخرى، فإن الذكاء العاطفي له تأثير كبير على مشاركة الموظفين، ولكنه لا يؤثر
مباشرة على أدائهم. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال
دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي، وتطوير المسار الوظيفي، وأداء الموظفين، ومشاركتهم في القطاع العام

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi yang memiliki peran besar dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta meningkatkan keterampilan dan pencapaian kerja (Premisari *et al.*, 2022; Susan, 2019). SDM juga memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal guna meraih target organisasi (Yusuf, 2018). Chanafi (2022) menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih kepada pegawai melalui bimbingan dan motivasi agar kinerja mereka semakin optimal. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, memahami keterhubungan antarpekerjaan, mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta mampu mengatasi hambatan yang muncul selama bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau sekelompok orang dalam organisasi saat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diterima. Hal ini mencakup peningkatan kompetensi, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan tetap mematuhi hukum, norma, dan etika yang berlaku (Busro, 2018:89). Menurut Mangkunegara (2015), kinerja didefinisikan sebagai Baik dari aspek mutu maupun jumlah, hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai ini menjadi penentu utama keberhasilan organisasi, baik secara individu maupun dalam tim. Kinerja yang optimal akan mendorong pertumbuhan perusahaan dan menghasilkan output sesuai harapan, sehingga mendukung perkembangan organisasi secara keseluruhan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Goleman dalam Syam (2015) mengatakan kecerdasan emosional berfokus untuk mampu mengelola emosi secara efektif dalam hubungannya dengan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional juga untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif, bersemangat, memiliki ketekunan, mampu

memotivasi diri sendiri, dan berempati. Kecerdasan emosional mencakup beberapa aspek penting, kemampuan seperti menyadari emosi diri, mengelola perasaan, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta menjalin hubungan sosial yang sehat merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh tingkat kecerdasan intelektual, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Rauf *et al.*, 2019). Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting karena tidak hanya berasal dari logika dan pemikiran rasional, tetapi juga melibatkan aspek perasaan dan emosi manusia. Faktor ini menjadi kunci bagi pegawai, terutama yang masih baru, untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menjalankan tanggung jawab yang baru. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Sembiring *et al.* (2020), telah menunjukkan adanya kaitan antara kecerdasan emosional dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Logasakthi *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh studi Febiyana *et al.* (2023), yang juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara nyata memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Hasibuan (2020), di mana kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan maupun positif terhadap kinerja pegawai.

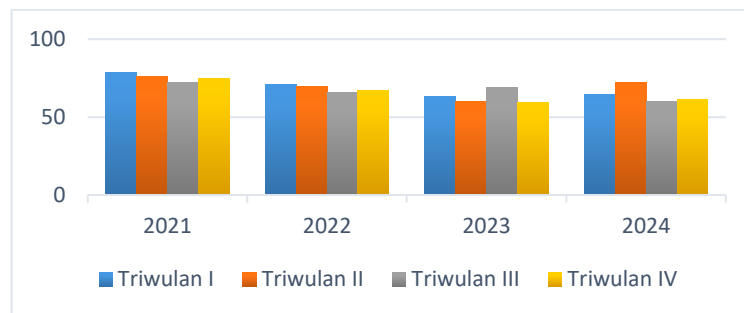
Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Arismunandar (2020) mendefinisikan karir sebagai peningkatan diri yang dilakukan individu untuk mencapai rencana karir pribadi, serta peningkatan yang difasilitasi oleh departemen sumber daya manusia guna mencapai rencana kerja sesuai jalur organisasi. Perkembangan karir yang baik dapat mendorong kinerja berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Melalui program pengembangan karir yang terstruktur dan berkesinambungan, pegawai berkesempatan meningkatkan keterampilan dan mencapai kesuksesan karir yang direncanakan. Ramli (2018) menekankan bahwa pengembangan karir mencakup identifikasi potensi pegawai, penyediaan materi yang relevan, serta penerapan metode yang sesuai untuk

mengoptimalkan potensi tersebut. Umumnya, proses ini diawali dengan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Pramiasti dan Suryawirawan (2024), pengembangan karier memiliki peran yang penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Sari dan Candra (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Rozy (2021), yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional dan pengembangan karir merupakan dua faktor penting yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks kemajuan karir, kemampuan seseorang dalam mengelola emosi memiliki peran vital. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan, mampu beradaptasi secara fleksibel, serta efektif dalam membangun hubungan kerja yang baik. Kemampuan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan karir jangka panjang. Menurut Maesaroh dan Saraswati (2020), aspek emosional merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kematangan dalam berkarir.

Gambar 1.1 Kinerja Pegawai Dinas Koperasi PAMEKASAN



Sumber data : Dinas Koperasi UKM & NAKER KAB. PAMEKASAN 2024

Data empiris yang tergambar dalam grafik kinerja pegawai DISKOP KABUPATEN PAMEKASAN periode 2021-2024 mengungkapkan sebuah narasi yang mengkhawatirkan tentang tren degradasi kinerja organisasional. Visualisasi kuantitatif tersebut menampilkan panorama penurunan yang sistematis dan signifikan, mengisyaratkan adanya problematika fundamental yang memerlukan

analisis mendalam. Fenomena penurunan kinerja yang terdokumentasi dengan jelas ini menjadi landasan empiris yang kuat untuk menginvestigasi variabel-variabel determinan yang berpengaruh. Dalam konteks ini, eksplorasi mendalam terhadap faktor kecerdasan emosional dan pengembangan karir menjadi sangat relevan, dengan keterlibatan pegawai sebagai katalisator potensial yang dapat menjembatani kesenjangan antara potensi dan kinerja aktual. Volatilitas kinerja yang terekam dalam grafik mencerminkan urgensi untuk merancang intervensi strategis yang terintegrasi dan berbasis penelitian. Tanpa pemahaman komprehensif tentang dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, Dinas Koperasi UKM dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN berisiko mengalami penurunan berkelanjutan dalam efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target organisasi.

Terdapat beberapa fenomena mengenai keterlibatan pegawai yang terjadi di dinas koperasi Pamekasan: 1). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, serta memperlihatkan sikap yang positif dengan rekan kerja resiliensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, tidak semua pegawai memiliki tingkat kematangan emosional yang sama, yang tercermin dari cara mereka merespon konflik, tekanan kerja, atau perubahan kebijakan. 2). Pengembangan karir juga menjadi faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai. Di Dinas Koperasi Pamekasan, kesempatan pengembangan karir yang tersedia belum sepenuhnya optimal dan merata. Beberapa pegawai merasa kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan jenjang karir mereka. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dalam pengembangan diri dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji kecerdasan emosional dalam hubungannya dengan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER Kabupaten Pamekasan melalui sebuah penelitian skripsi. Judul dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterlibatan Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ?
2. Apakah pengembangan karier memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai?
3. Apakah tingkat keterlibatan pegawai berkontribusi terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kecerdasan emosional berperan dalam memengaruhi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan?
5. Apakah pengembangan karier turut memengaruhi keterlibatan pegawai di tempat kerja?
6. Apakah keterlibatan pegawai berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai?
7. Apakah keterlibatan pegawai dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisa mengenai:

1. Untuk mengkaji dan mengevaluasi sejauh mana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis dampak pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk meneliti pengaruh keterlibatan pegawai terhadap pencapaian kinerja kerja.
4. Untuk menilai hubungan antara kecerdasan emosional dan tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan karier terhadap keterlibatan pegawai.
6. Untuk menganalisis peran keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.
7. Untuk mengkaji peran mediasi keterlibatan pegawai dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menegaskan kembali temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara kecerdasan emosional, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterlibatan pegawai. Hasil yang dikaji dalam penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk pembaruan ilmu manajemen terutama di bidang SDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Temuan dalam penelitian ini dapat membantu instansi dalam mengenali berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan informasi tersebut, instansi dapat merumuskan strategi yang lebih tepat guna meningkatkan produktivitas serta mutu hasil kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menilai ada atau tidaknya pengaruh terhadap kinerja pegawai, kondisi emosional di lingkungan kerja, dan perkembangan karier pegawai.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi saya untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman mengenai teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, pengembangan karier, serta keterlibatan pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan sejumlah studi sebelumnya yang relevan dan sejalan dengan variabel-variabel yang diteliti, yakni variabel independen berupa kecerdasan emosional (X1) dan pengembangan karier (X2), variabel mediasi yaitu keterlibatan pegawai (Z), serta variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y). Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam studi ini antara lain sebagai berikut:

Beberapa penelitian sebelumnya yang dijelaskan dalam Tabel 2.1 meliputi:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Prosocial Behavior and Workplace Safety : Analysis of the Role of Emotional Intelligencel and Perceived Organizational Support in Two UK and US Samples .</i> Morsele et al. 2024	Variabel Independen: X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Dependen: Y: <i>Prosocial Behavior and Workplace Safety</i> Z: <i>Two UK and US Samples</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 488 responden. c. Pengambilan data. menggunakan survei media online. d. Alat Analisi data yaitu Mplus 8.11	Hasil dari Penelitian ini signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, perlu memperhatikan kecerdasan emosional pegawai, membuat mereka merasa didukung oleh perusahaan, dan mendorong mereka untuk merasa bahwa menjaga keselamatan adalah hal yang penting.
2	Pengaruh Etos Kerja , Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT Aromaduta Rasa Prima Denpasar	Variabel Independen: X1: Etos Kerja X2: Kecerdasan emosional X3: Pengembangan	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 64 responden. c.	penelitian ini menunjukkan program-program berpengaruh meningkatkan etos kerja, kecerdasan

	Febiyana <i>et al.</i> 2023	Karir Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	Pengambilan data. menggunakan survei media online. d. Alat Analisi data Smart PLS-SEM.	emosional, dan peluang pengembangan karir pegawainya
3	Pengaruh Komunikasi Organisasi , Upah , dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Berpindah Dimediasi Keterlibatan Karyawan Pada Wilayah Anugrah & Vito 2023	Variabel Independen: X1: Organisasi X2: Upah X3: Pengembangan Karir Variabel Dependen: Y: Niat Pindah Z: Keterlibatan Karyawan	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 65 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisi data Smart PLS SEM	Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada penguatan komunikasi organisasi dan pengembangan karir, karena faktor ini terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan.
4	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Work Culture on Work Commitment and Implications on Nurse Performance</i> Agustin <i>et al.</i> 2024	Variabel Independen: X1: <u>Emotional Intelligence</u> X2: <i>Work Culture</i> Variabel Dependen: Y: <i>Nurse Performance</i> Z: <i>Work Commitment</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 272 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisi data Smart PLS 3.0	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja pegawai.
5	<i>Impact of Employees ' Emotional Intelligence on Sustainable Organizational Development : Mediating Role of Organizational Resilience</i>	Variabel Independen: X1: <i>Emotional Intelligence</i> Variabel Dependen: Y: <i>Sustainable Organizational Development</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 78 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan	Hasil Kecerdasan emosional ini memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan individu, organisasi, dan masyarakat

	Logasakthi et al. 2022	Z Organizational Resilience	survei media online. d. Alat Analisi data Smart PLS-SEM.	secara keseluruhan. Dengan memahami mekanisme pengaruh EI, menerapkan program pengembangan yang efektif, dan mengatasi tantangan yang ada, kita dapat membangun masa depan yang lebih baik.'
6	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Career Development on Employee Performance</i> Oktafien et al. 2024	Variabel Independen: X1: Emotional Intelligence X2: Career Development Variabel Dependen: Y: Employee Performance	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 286 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisi data Smart PLS 23:00	Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7	<i>The Influence Of Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction</i> Gilliani & Rahardjo 2023	Variabel Independen: X1: Intellectual Intelligence X2: Emotional Intelligence X3: Career Development Variabel Dependen: Y: Employee Performance Z: Job Satisfaction	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 100 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisis data Smart PLS & PLS-SEM	Hasil dari penelitian ini Memberikan pelatihan Kecerdasan Emosional kepada pegawai juga disarankan, membantu mereka mengelola emosi selama situasi sulit dan menumbuhkan pola pikir positif untuk menangani

				tekanan organisasi dan stres terkait pekerjaan.
8	<i>The Influence of Emotional Intelligence , Work Environment, and Work Culture on Employee Performance lat the Office of Investment and Integrated One-Stop lService, Bantaeng Regency.</i> Isnawati et al. 2024	Variabel Independen: X1 : <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Work Environment</i> X3 : <i>Work Culture</i> Variabel Dependen: Y: <i>Employee Performance</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 49 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. d. Alat Analisi data SPSS	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng
9	<i>The Effect of Compensation , Job Satisfaction and Career Development on Performance of Manpower and Transmigration Services in West Kutai District .</i> Hosanty et al. 2022	Variabel Independen: X1: <i>Compensation</i> X2: <i>Job Satisfaction</i> X3: <i>Career Development</i> Variabel Dependen: Y: <i>Employ Performance</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 100 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan studi literatur. d. Alat Analisis data Prinsip Matematika.	Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila, hasil pengujian hipotesis uji-t terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat.
10	<i>The Effect of Career Development and Emotional Intelligence on</i>	Variabel Independen: X1: <i>Career</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel	Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan

	<i>Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction in Employees of Drinking Water Companies in Lingga District</i> Yusuf et al. 2023	<i>Developmen</i> X2: <i>Emotional Intelligence</i> Variabel Dependen: Y:OCB Z: <i>Job Satisfaction</i>	yang digunakan 67 responden. c.Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisis data SmartPLS 3.3.3	bahwa investasi dalam pengembangan karir dan peningkatan kecerdasan emosional dapat memperkuat perilaku kewarganegaraan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.
11	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT Indah Logistic Medan Rajagukguk & Marbun 2024	Variabel Independen: X1: Kecerdasan Emosional X2: Penghargaan X3: Pengembangan Karir Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 50 responden. c.Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisis data SPSS	semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan semakin baik pengembangan karir yang diberikan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
12	Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu Firnanda & Subandrio 2024	Variabel Independen: X1: Pengembangan Karir X2: Motivasi X3: Kecerdasan Emosional Variabel Dependen: Y: Kinerja Pegawai	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 40 responden. c.Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisis data	secara simultan, kecerdasan emosional dan pengembangan karir bersama-sama juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua faktor ini merupakan aspek

			SPSS	penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan
13	<i>The Effect of Career Development and Emotional Intelligence on Organizationall Citizenship Behavior Mediated Job Satisfaction in Employees PDAM Tirta Deli</i> Sahroni et al. 2022	Variabel Independen: X1: <i>Career Development</i> X2: <i>Emotional Intelligence</i> Variabel Dependen: Y: <i>OCB</i> Z: <i>Job Satisfaction</i>	a. Penelitian kuantitatif. b. Sampel yang digunakan 67 responden. c. Pengambilan ambilan data menggunakan survei media online. d. Alat Analisis data SmartPLS 3.3.3	Pengembangan karir dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Deli di Kabupaten Deli Serdang.

Sumber: Data diolah (2025)

Adapun terdapat beberapa persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dijabarkan pada Tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<i>Prosocial Behaviorl andl Workplacel Safety!: Analysisl of the Rol of Emotionall Intelligencel andl Perceivedl Organizationall Supportl inl Twol UKl andl USl Samplesl.</i> Morsele et al. 2024	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online.	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda c. Kajian keislaman pada setiap variabel d. Objek penelitian pada penelitian ini untuk keselamatan kinerja e. Alat analisis data yang digunakan Mplus 8.11
2	Pengaruh Etos Kerja , Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir	a. Terdapat 2 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional dan	a. Tempat Penelitian. b. tidak ada variabel moderasi

	Terhadap Kinerja Pegawai PT Aromaduta Rasa Prima Denpasar Febiyana <i>et al.</i> 2023	pengembangan karir b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisi data Smart PLS-SEM.	c. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. d. Kajian keislaman pada setiap variabel
3	Pengaruh Komunikasi Organisasi , Upah , dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Berpindah Dimediasi Keterlibatan Karyawan Pada Wilayah Anugrah & Vito 2023	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Career Development</i> b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisi data Smart PLS 3.0	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 2 variabel independen yang berbeda. c. Kajian keislaman pada setiap variabel
4	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Work Culture on Work Commitment and Implications on Nurse Performance</i> Agustin et al. 2024	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Emotional Intelligence</i> b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisi data Smart PLS 3.0	a . Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. c. Kajian keislaman pada setiap variabel
5	<i>Impact of Employees Emotionall Intelligence on Sustainable Organizational Development : Mediating Role of Organizational Resilience</i> Logasakthi et al. 2022	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Emotional Intelligence</i> b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisi data Smart PLS-SEM	a . Tempat Penelitian. b. Kajian keislaman pada setiap variabel
6	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Career Development on Employee Performance</i> Oktafien <i>et al.</i> 2024	a. Terdapat 2 variabel yang sama yakni <i>Emotional Intelligence & Career Development</i> b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk	a . Tempat Penelitian. b. Kajian keislaman pada setiap variabel

		mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisis data Smart PLS-SEM	
7	<i>The Influence Of Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction</i> Gilliani & Rahardjo 2023	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Emotional Intelligence</i> b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisis data Smart PLS-SEM	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. c. Variabel yang berbeda d. Kajian keislaman pada setiap variabel
8	<i>The Influence of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Culture on Employee Performance at the Office of Investment and Integrated One-Stop Service, Bantaeng Regency.</i> Isnawati et al. 2024	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Emotional Intelligence</i> b. Penelitian kuantitatif.	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. c. Variabel yang berbeda d. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, observasi, dokumentasi dan wawancara. e. menggunakan alat analisis data SPSS f. Kajian keislaman pada setiap variabel
9	<i>The Effect of Compensation, Job Satisfaction and Career Development on Performance of Manpower and Transmigration Services in West Kutai District.</i> Hosanty et al. 2022	a. Terdapat 1 variabel yang sama yakni <i>Career Development</i> b. Penelitian kuantitatif.	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 2 variabel independen yang berbeda. c. Kajian keislaman pada setiap variabel d. Variabel yang berbeda e. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, observasi, studi literatur dan wawancara. f. menggunakan alat analisis data

			Matematika
10	<i>The Effect of Career Development and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction in Employees of Drinking Water Companies in Lingga District</i> Yusuf <i>et al.</i> 2023	Terdapat 2 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional dan pengembangan karir b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. d. menggunakan alat analisis data Smart PLS-SEM 3.3.3	a. Tempat Penelitian. b. Kajian keislaman pada setiap variabel
11	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT Indah Logistic Medan Rajagukguk & Marbun 2024	Terdapat 2 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional dan pengembangan karir b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online.	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. Kajian keislaman pada setiap variabel c. menggunakan alat analisis data SPSS
12	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu Firnanda & Subandrio 2024	Terdapat 2 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional dan pengembangan karir b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online.	a. Tempat Penelitian. b. Terdapat 1 variabel independen yang berbeda. c. menggunakan alat analisis data SPSS
13	<i>The Effect of Career Development and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior Mediated Job Satisfaction in Employees PDAM Tirta Deli</i> Sahroni <i>et al.</i> 2022	Terdapat 2 variabel yang sama yakni kecerdasan emosional dan pengembangan karir b. Penelitian kuantitatif. c. Teknik untuk mengambil data melalui survei online. c. menggunakan alat analisis data smart PLS 3.3.3	a. Tempat Penelitian. b. Kajian keislaman pada setiap variabel

Sumber: Data diolah (2025)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kecerdasan Emosional

2.2.1.1 Definisi Kecerdasan emosional

Goleman (2015:7) mengungkapkan bahwa pada dasarnya emosi merupakan pemicu untuk melakukan tindakan, yaitu respons spontan yang timbul sebagai reaksi terhadap suatu permasalahan. Istilah "emosi" sendiri berasal dari bahasa Latin *move*, yang berarti menggerakkan atau bergerak, menandakan bahwa keinginan untuk bertindak merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari emosi itu sendiri. Sementara itu, menurut Moserle *et al.* (2024), kecerdasan emosional adalah konsep yang memiliki banyak dimensi dan dapat dipahami melalui berbagai pendekatan teoritis. Dalam penelitiannya, mereka menggunakan model yang dikembangkan oleh Salovey dan Mayer (1990), Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan dalam memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain, serta memanfaatkannya untuk membimbing cara berpikir dan bertindak. Utami dan Novitasari (2022) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu jenis kecerdasan yang berperan sebagai indikator keberhasilan seseorang dalam menjalani kehidupan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengenali, mengekspresikan, menggunakan, dan mengelola emosinya secara efektif. Di lingkungan kerja, kecerdasan emosional dapat menjadi faktor penting dalam mendorong perkembangan pribadi, meningkatkan produktivitas tim, serta mendukung kemajuan organisasi atau perusahaan.

Pengaruh emosi juga dapat berdampak pada kemampuan individu dalam menghadapi kecenderungan untuk melakukan self-injury. Tindakan melukai diri sendiri umumnya dilakukan sebagai bentuk mekanisme koping terhadap tekanan emosional yang tidak terselesaikan atau beban psikologis yang sulit diatasi melalui cara lain. Self-injury seringkali dilakukan secara sengaja sebagai pelampiasan atas emosi yang berlebihan, dengan cara menciptakan luka fisik pada tubuh untuk merasakan rasa sakit secara nyata. Hal ini terjadi karena sebagian individu merasa bahwa rasa sakit fisik lebih mudah ditanggung dibandingkan dengan penderitaan emosional. Sebagaimana dijelaskan dalam sabda Nabi Muhammad SAW:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: « لَيْسَ الشَّدِيدُ
بِالصُّرْعَةِ، إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْعُصْبِ » مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ

“Seseorang yang benar-benar kuat bukanlah dia yang unggul dalam bergulat, melainkan dia yang mampu menguasai dirinya ketika diliputi amarah. (Mutafaqqun ‘alaih)

Dari hadis di atas, Islam melarang tindakan menyakiti diri sendiri dan mendorong umatnya untuk mengelola emosi dengan sabar, tawakal kepada Allah, dan menjauhi putus asa. Jika seseorang mengalami tekanan emosional yang berat, sebaiknya mencari dukungan spiritual, sosial, dan profesional agar tidak sampai melukai diri sendiri. Keberhasilan atau kegagalan dalam mengelola emosi dan mencapai kinerja yang optimal bergantung pada bagaimana seseorang mengembangkan potensi yang telah diberikan Allah SWT. Variasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap berbagai aspek kinerja, dimana hasilnya sangat bergantung pada upaya individu dalam mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Ali 'Imran ayat 134:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينِ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ
الْمُحْسِنِينَ: (ال عمران

"(Yaitu) orang-orang yang gemar berinfaq, baik dalam kondisi lapang maupun sempit, yang mampu menahan amarah, dan yang dengan lapang dada memaafkan kesalahan orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebajikan." (Q.S.iAli-Imran: 134).

Seseorang yang terbiasa melatih dirinya dengan sikap-sikap tersebut tidak akan mudah bertindak melampaui batas. Ia cenderung melihat perlakuan tidak adil yang diterimanya sebagai sesuatu yang mungkin terjadi karena ketidaksengajaan atau kekhilafan, dan dengan hati yang besar, ia pun memilih untuk memaafkan. Ayat Al-Quran diatas memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan nilai-nilai seperti berinfaq, mengendalikan kemarahan, dan memaafkan, pegawai dapat

meningkatkan kinerja mereka, menjalin relasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Islam sebagai agama yang komprehensif tidak hanya mengatur hubungan antara manusia dan Allah, tetapi juga mengatur hubungan antar sesama manusia mencakup seluruh aspek kehidupan manusia., contohnya mengendalikan emosi. Rasulullah bersabda:

وَعَنْ أَبِي أَحْمَدَ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: اتَّقُوا النَّارَ وَلَوْ بِشِقِّ تَمْرَةٍ
وَرُدُّوا السَّائِلَ وَلَوْ بِظُلْفٍ مُخْرَقٍ (رواه أحمد في مسنده)

"Lindungilah dirimu dari siksa api neraka, sekalipun hanya dengan memberikan sedekah berupa sepotong kurma. Bahkan jika seorang peminta datang, penuhilah kebutuhannya, meskipun hanya dengan memberikan bagian kecil seperti sepotong kuku hewan yang telah dibakar." (HR. Ahmad).

Seorang pegawai Muslim perlu memahami bahwa setiap pencapaian dan kemampuan yang dimiliki merupakan anugerah dari Allah SWT. Ketika seseorang mendapatkan promosi, bonus, atau pujian atas kinerjanya, ia tidak seharusnya menjadi tinggi hati. Sebaliknya, hal tersebut should menjadi pendorong untuk semakin bersyukur dan meningkatkan kualitas diri.

Kecerdasan emosional yang didasarkan pada ayat ini juga tercermin dalam cara seorang pegawai berinteraksi dengan rekan kerjanya. Menghargai pendapat orang lain, bersedia mendengarkan masukan, dan tidak memandang rendah kontribusi sekecil apapun dari rekan kerja merupakan implementasi dari pemahaman ayat tersebut. Ketika menghadapi konflik atau perbedaan pendapat, seorang pegawai yang matang secara emosional akan mencari jalan keluar dengan kepala dingin dan menghindari sikap merasa paling benar.

2.2.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Istilah ini merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosinya sendiri, sekaligus menjalin interaksi yang efektif dengan orang lain. Goleman dan Daniel (2016) mengklasifikasikan kecerdasan emosional menjadi tiga indikator indikator utama yang saling

berhubungan dan kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan individu, baik secara pribadi, sosial, maupun profesional yaitu:

a. Mengelola emosi

Mengelola emosi adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengatur perasaan kita dengan cara yang sehat dan produktif. Ini penting untuk menjaga keseimbangan mental dan emosional, serta menciptakan interaksi yang harmonis dengan diri sendiri maupun dengan orang lain. Pengelolaan emosi yang baik tidak hanya berarti mengendalikan perasaan, tetapi juga mengetahui bagaimana meresponsnya dengan cara yang tepat sesuai dengan situasi.

b. Peraturan Diri

Peraturan diri adalah kemampuan individu untuk mengelola respons emosional dan perilaku secara sadar dan fleksibel, terutama dalam situasi yang penuh tekanan, konflik, atau ketidakpastian.

c. Keterampilan Sosial

2.2.2 Pengembangan Karir

2.2.2.1 Definisi Perkembangan Karir

Priansa (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat mencapai tingkat karir yang diharapkan. Di sisi lain, menurut Kasmir (2022), pengembangan karir merupakan suatu upaya di mana seorang karyawan mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk meraih keberhasilan, baik dalam pekerjaan yang sedang dijalani maupun dalam menghadapi tanggung jawab di masa mendatang. Pengembangan karir menjadi aspek penting dalam perjalanan profesional karena melalui upaya yang serius dalam mengembangkan diri, pegawai berpeluang memperoleh posisi jabatan yang sejalan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya (Syahputra, 2020).

Perjalanan karir seorang pegawai merupakan rangkaian proses yang berlangsung sejak awal bergabung di sebuah perusahaan hingga akhir masa tugasnya. Dalam proses tersebut, muncul dorongan dari dalam diri pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir sendiri merupakan perpaduan antara Kebutuhan pelatihan di masa mendatang dan strategi perencanaan

sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian penting dalam pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan temuan Sari et al. (2023) yang menekankan pentingnya upaya peningkatan kapasitas individu untuk mencapai posisi yang diharapkan. Proses ini tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai secara pribadi, tetapi juga mendukung keberlangsungan organisasi dengan memastikan tersedianya SDM yang siap mengisi jabatan strategis di masa depan.

Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan memegang peranan krusial dalam menunjang kebutuhan sehari-hari, baik dari sisi ekonomi, sosial, maupun psikologis. Dalam ajaran Islam, Allah telah menegaskan dalam Al-Qur'an bahwa manusia di bumi ini diberi tanggung jawab untuk berusaha dan memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan. Hal ini dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا:البقرة

Artinya: *"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya"*:(Q.S Al-Baqarah: 286.)

Ayat tersebut menginstruksikan agar manusia bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka secara maksimal. Ini berarti, seseorang tidak boleh bekerja melebihi batas kemampuan fisik atau keterampilan yang dimiliki, namun juga tidak boleh merendahkan diri dengan bekerja di bawah potensi yang seharusnya bisa dicapai. Selain itu, manusia juga diperintahkan untuk berusaha dalam menjalani karir mereka, hal ini dijelaskan dengan tegas dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ: التوبة:105

Katakanlah (wahai Nabi Muhammad), *"Berbuatlah dan bekerjalah, Sebab Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan apa yang kalian lakukan. Kemudian kalian akan dikembalikan kepada Tuhan yang Maha*

Mengetahui segala yang tersembunyi maupun yang tampak, dan Dia akan memberitahukan kepada kalian segala yang telah kalian perbuat.” (Q.S. At-Taubah: 105)

Dari ayat tersebut, kita dapat memahami bahwa ia menegaskan perintah untuk bekerja atau berkarir. Perintah untuk bekerja yang terkandung dalam ayat tersebut mengarah pada suatu tindakan yang dilakukan semata-mata karena Allah, dengan segala amal yang baik dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat secara umum. Selain itu, dapat dipahami bahwa Al-Qur'an tidak hanya mengatur aspek agama atau hubungan antar sesama, tetapi juga memberikan pedoman dalam kehidupan dunia dengan mengajarkan umat untuk bekerja atau berkarir. Dan Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ: المجادلة: ١

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, Bangkit dan berdirilah! Sesungguhnya Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kalian, serta mereka yang dianugerahi ilmu, beberapa tingkat lebih tinggi. Dan Allah Maha Mengetahui dengan teliti segala sesuatu yang kalian kerjakan.” Al-Mujadilah: 11.

Ini menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk terus belajar dan belajar. Dalam konteks karir, hal ini dapat diartikan sebagai dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam pekerjaan. Pengembangan karir pegawai merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi. Dengan memahami prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat-ayat Al-Qur'an tersebut, perusahaan dapat menciptakan strategi pengembangan karir yang efektif, mendukung pertumbuhan individu sekaligus mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.2.2.2 Indikator

Pengembangan karir adalah istilah yang digunakan oleh organisasi, perusahaan, atau pimpinan untuk merencanakan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan karir karyawan selama mereka bekerja di tempat kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2019:31) dalam Jalaluddin & Oktavianti 2024, ada sejumlah metrik yang dapat digunakan dalam proses pengembangan karir, antara lain:

a. Hubungan Sosial

Hubungan sosial dalam konteks pekerjaan merujuk pada interaksi positif antara individu di lingkungan kerja, termasuk dengan rekan kerja, atasan, dan bahkan pengaruh sosial dari luar seperti keluarga dan teman. Hubungan ini memberikan dukungan emosional dan motivasional bagi pegawai untuk berkembang.

b. Kesempatan Aktualisasi

Aktualisasi diri dalam konteks karir adalah peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal melalui pelatihan, promosi, tanggung jawab baru, atau pengalaman kerja yang menantang.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas oleh seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Sementara itu, Bernadin & Russel (dalam Gunawan dan Osnandi, 2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah dokumentasi atas hasil dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab sesuai ketentuan organisasi disebut sebagai kinerja karyawan. serta pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas tersebut. Berdasarkan penelitian Indrayani et al. (2024), kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai (internal) maupun dari lingkungan sekitarnya (eksternal). Oleh karena itu, menurut Liaquau et al. (2024), perusahaan

perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan mendukung tujuan organisasi.

Kemuliaan seseorang ditentukan oleh perbuatan yang dilakukannya. Oleh karena itu, setiap bentuk amal atau pekerjaan yang dapat mendekatkan diri kepada Allah memiliki nilai penting dan patut mendapat perhatian. Asyraf Abd Rahman menjelaskan bahwa dalam pandangan Islam, "kerja" tidak semata-mata diartikan sebagai aktivitas mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga dengan terus-menerus bekerja dari pagi hingga malam. Sebaliknya, kerja mencakup segala bentuk aktivitas atau usaha yang membawa manfaat dan keberkahan, tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga bagi keluarga, masyarakat sekitar, bahkan bangsa secara luas. Hal ini ditegaskan oleh Allah SWT dalam salah satu ayat Al-Qur'an.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ:الملك

Artinya, "*Allah-lah yang telah menjadikan bumi ini mudah untuk kalian jalani, maka manfaatkanlah dengan berjalan di berbagai penjuru dan makanlah dari rezeki yang telah disediakan-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kalian akan kembali setelah dibangkitkan nanti.*" (QS. Al-Mulk: 15)

Ayat ini juga menyediakan beberapa petunjuk tentang bagaimana Allah ialah satu-satunya Tuhan yang benar tanpa sekutu, menunjukkan kuasa-Nya yang luas, mengingatkan kita tentang nikmat-nikmat-Nya yang tidak terbilang banyaknya, dan memperingatkan kita dengan bersungguh-sungguh supaya tidak cenderung kepada dunia.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا:النساء

"Allah benar-benar memerintahkan kalian untuk menunaikan amanah kepada pihak yang berhak menerimanya. Dan apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia, maka putuskanlah dengan adil. Sungguh, Allah memberikan pelajaran terbaik bagi kalian. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat." (QS. An-Nisa: 58)

Sesungguhnya, Allah SWT memerintahkan kita untuk menunaikan amanah yang diberikan kepada kita dengan baik dan mengembalikannya kepada pemiliknya yang sah. Kita tidak boleh mengabaikan amanah tersebut. Allah juga memerintahkan kita untuk bersikap adil dan objektif ketika menyelesaikan masalah antara manusia. Selain itu, Allah memberikan nasihat yang baik dan membimbing kita untuk kembali kepada-Nya. Ingatlah, Allah selalu mengawasi segala perbuatan, melihat setiap tindakan, dan mendengar setiap ucapan kita.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Hasil Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Ini mengacu pada seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya. Kualitas kerja dilihat dari ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Semakin baik kualitas kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh kesadaran dan keterlibatan.

2.2.4 Keterlibatan Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Keterlibatan Pegawai

Berdasarkan Yudiani (2017), *work engagement* karyawan dipahami sebagai konsep yang berkaitan dengan *discretionary effort*, yakni ketika seorang pegawai dengan sukarela memutuskan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi. Pegawai dengan tingkat engagement yang tinggi biasanya menunjukkan komitmen dan antusiasme yang mendalam terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Ramadhan dan Sembiring (2014) menjelaskan bahwa *employee engagement* atau keterlibatan pegawai adalah kondisi psikologis di mana pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi dan terdorong untuk memberikan kinerja yang melampaui tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Hasil dari studi Wala *et al.*, (2020) Keterlibatan pegawai (*Workforce Engagement*) adalah bentuk komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya,

yang ditunjukkan melalui rasa peduli yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan tersebut, serta keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya juga menyadari bahwa pencapaian dan prestasi kerjanya merupakan bagian penting dari harga diri dan identitas dirinya.

Kepercayaan atau amanah merujuk pada integritas pribadi, di mana orang yang dipilih untuk tugas tersebut harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap amanah yang diberikan kepadanya (Ulya & Kurniawan, 2021). Kriteria pegawai berkualitas tidak hanya ditandai oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh komitmen, dedikasi, dan kontribusi yang mereka berikan terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan pegawai menurut pandangan Al-Qur'an mencakup komitmen, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik. Pegawai diharapkan untuk bekerja dengan niat yang tulus, menyadari bahwa setiap pekerjaan adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Allah berfirman dalam Al-Quran:

قَالَتْ اخذْهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ: القصص

Artinya: *Salah satu dari dua wanita tersebut berkata, "Wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja di tempat kita, karena sesungguhnya orang yang paling layak untuk dipekerjakan adalah mereka yang memiliki kekuatan dan dapat dipercaya."* (QS. Al-Qashas: 26).

Seorang pegawai yang memiliki dua sifat utama yakni kuat dan amanah layak untuk diajak bekerja. Sifat amanah memastikan ia jujur dan tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, kekuatan mencakup keterampilan, pengalaman, semangat kerja, dan kesehatan fisik yang mendukung produktivitasnya. Jika seorang pegawai memiliki kedua sifat ini, ia akan menjadi pilihan terbaik untuk berbagai posisi, seperti pekerja, pegawai, pengawas, atau lainnya.

Lakukanlah pekerjaan yang membawa manfaat, karena Allah akan memperhatikan segala usaha yang kamu lakukan dan memberikan balasan yang sesuai. Begitu pula Rasulullah dan orang-orang beriman akan menyaksikan serta memberikan penilaian terhadap amal perbuatanmu. Pada akhirnya, setelah kehidupan dunia berakhir, kamu akan kembali kepada Allah, Dzat yang Maha

Mengetahui segala sesuatu, baik yang tampak di hadapan manusia maupun yang tersembunyi. Saat itu, Dia akan menyingkap semua perbuatan yang telah kamu lakukan di dunia, baik yang terlihat jelas maupun yang tidak tampak.

2.2.4.2 Indikator Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Rahmi & Mulyadi 2018), terdapat empat indikator utama yang mencerminkan keterlibatan pegawai, yaitu:

a. Tingkat Semangat Kerja

Tingkat semangat kerja menggambarkan energi, antusiasme, dan ketekunan yang dimiliki pegawai saat menjalankan tugas pekerjaannya.

b. Identifikasi Dengan Organisasi

Identifikasi dengan organisasi adalah sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional, nilai, dan psikologis dengan organisasinya. Ini berarti pegawai tidak hanya bekerja karena tugas, tetapi juga merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengendalian diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik hingga tinggi, sedangkan aspek motivasi tercatat berada pada tingkat yang sangat baik. Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan potensi alami yang dimiliki oleh setiap individu.. Individu yang dapat mengatur emosinya dengan baik akan lebih mudah menjaga keseimbangan dalam kehidupan organisasi. Mereka yang memiliki kemampuan kontrol emosi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang maksimal, serta mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal di lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan temuan Mayer (Psychology.com, 2004), yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki tingkat kepentingan yang setara dengan keterampilan teknis dan analitis dalam mencapai performa kerja yang optimal. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Situmorang *et al.* (2023)

mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terlebih dahulu memberikan kesimpulan bahwa hubungan kecerdasan emosional akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM & NAKER KABUPATEN PAMEKASAN.

H1: Kecerdasan emosional diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan karir memberikan keuntungan baik bagi karyawan maupun organisasi. Melalui program ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menekan angka turnover, serta membuka peluang promosi jabatan. Di sisi lain, bagi individu, perencanaan karir membantu mereka lebih siap dalam merespons peluang karir yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan karir yang efektif berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang diberikan kesempatan untuk berkembang menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu, studi oleh Sari & Komaruddin (2022) menemukan bahwa pengembangan karir yang berkelanjutan berkontribusi pada kinerja yang lebih stabil dalam organisasi.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai akan menghasilkan nilai yang signifikan didasarkan pada penelitian sebelumnya.

H2: Pengembangan karir diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan antara Variabel Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Susyanto (2019), keterlibatan karyawan memiliki peran penting dalam membantu mereka memahami pentingnya perubahan dan risiko yang menyertainya. Partisipasi aktif serta keterlibatan dalam proses perubahan juga dapat memengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi perubahan tersebut. Keterlibatan ini mencerminkan adanya keselarasan antara arah perubahan dengan budaya serta komitmen organisasi, tujuan pribadi pegawai, serta semangat mereka terhadap perubahan yang terjadi. agar resistensi pada karyawan dapat dihilangkan maka harus ditimbulkan terlibatan karyawan (Hervina, 2017). Keterikatan kerja ini merupakan kondisi afektif-kognitif yang positif yang mencerminkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Letsoin dan Ratnasari (2020), kerja sama tim merujuk pada kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lebih, yang terdiri dari dua orang atau lebih, dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi serta berkomunikasi secara terorganisir. Temuan ini didukung oleh penelitian oleh Susanti et al. (2024), yang menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Merujuk pada temuan penelitian dan landasan teori yang relevan, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan pegawai memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai.

H3: Keterlibatan pegawai diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan antara Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Keterlibatan Pegawai

Setyaningrum (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi dalam mengatur emosi individu, tetapi kemampuan ini memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang efektif dan selaras. Dengan kecakapan tersebut, seseorang mampu menyelesaikan konflik, memperbaiki komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kooperatif. Studi oleh Nurjanah & Indawati (2021) mengenai pengaruh kecerdasan emosional

terhadap keterikatan pegawai menunjukkan adanya hubungan yang positif antara keduanya dan saling menguntungkan. Selain itu penelitian Adeline (2022) menemukan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional dengan keterlibatan pegawai memberikan pengaruh yang berarti terhadap performa pegawai dibandingkan dengan faktor lainnya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara kematangan emosional dan tingkat keterlibatan pegawai.

H4: Diduga bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai.

2.3.5 Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Keterlibatan Pegawai

Menurut Aritonang (2019), pengembangan karir merupakan upaya yang melibatkan partisipasi pegawai dalam meningkatkan serta memperluas keterampilan yang dimiliki, dengan harapan hal tersebut dapat memperluas wawasan dan membuka peluang untuk memperoleh posisi atau jabatan yang lebih memuaskan dalam kehidupan sebagai seorang pegawai. Keterlibatan karyawan mendorong mereka untuk saling mendukung, mengembangkan sumber daya, dan belajar secara kolektif (Wenger *et al.*, 2011). Keterlibatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi para pegawai itu sendiri (Eldor & Gadot, 2017). Penelitian oleh Tentama & Urmawati (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir signifikan terhadap keterlibatan pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian dan landasan teori yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan pegawai.

H5: Diduga bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai.

2.3.6 Hubungan Antara Variabel Keterlibatan Pegawai Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Cooper & Sawaf (2012), kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan untuk mengenali emosi, tetapi juga meliputi kemampuan untuk berinteraksi dengan emosi tersebut secara efisien, yang menjadikannya sebagai sumber informasi, koneksi, dan pengaruh yang mendalam dalam cara manusia berinteraksi. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan emosional dan sosial pegawai dapat ditingkatkan (Ratih *et al.*, 2021). Penelitian tersebut menyoroti bahwa tingkat keterlibatan pegawai yang konsisten dari waktu ke waktu berperan penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Angelia dan Puri (2020).

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai akan menghasilkan nilai yang signifikan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

H6: Keterlibatan pegawai memediasi pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai.

2.3.7 Hubungan antara Variabel Keterlibatan Pegawai Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Asumsi dasar dari pelaksanaan program pengembangan karir adalah adanya berbagai tugas dan tantangan persaingan yang dapat diperkirakan akan muncul dalam waktu dekat selama perjalanan karir. Oleh karena itu, diperlukan tingkat keterlibatan pegawai yang lebih tinggi, yang tentunya harus didukung oleh kompetensi yang memadai (O'Neil & Bilimoria, 2005). Salah satu pendekatan yang memberikan manfaat bagi organisasi maupun pegawai adalah pengembangan karir yang diselenggarakan oleh pihak organisasi (Brown, 2002). Penelitian oleh Irawan (2024) menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir yang diiringi dengan peningkatan keterlibatan pegawai secara signifikan berkontribusi pada kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terlebih dahulu memberikan kesimpulan bahwa hubungan keterlibatan pegawai dengan pengembangan karir diperkirakan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

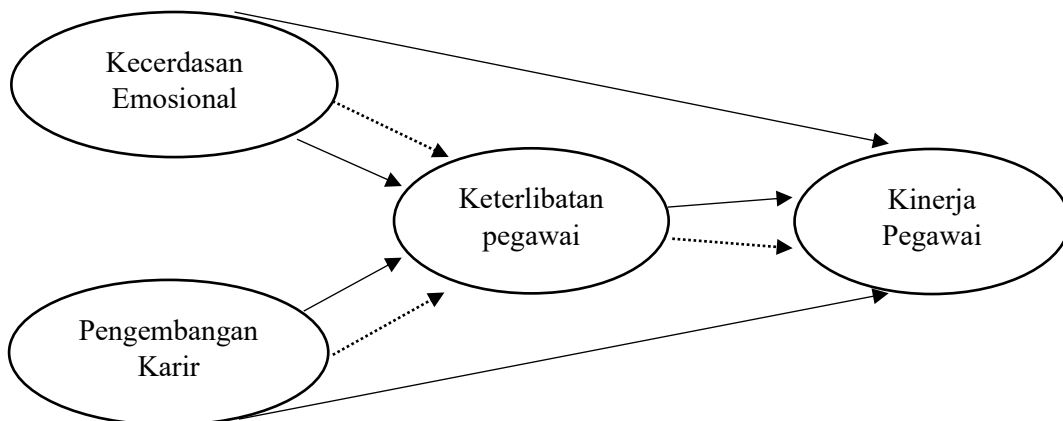
H7: Keterlibatan pegawai berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah disajikan, berikut ini adalah gambaran model kerangka dasar untuk menyederhanakan penjelasan tujuan penelitian:

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antara variabel, maka di peroleh kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Keterangan :

- > : Pengaruh Langsung
- > : Pengaruh Tidak Langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Kecerdasan emosional diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengembangan karir diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Keterlibatan pegawai diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Kematangan emosional diduga berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai.

H5: Pengembangan karir diduga berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai.

H6: Keterlibatan pegawai memediasi pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai.

H7: Keterlibatan pegawai memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis & Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan dalam buku yang membahas Metode Penelitian Kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk oleh Adhi Kusumastuti *et al.* (2020:2), pendekatan ini merupakan cara untuk menguji teori dengan menganalisis hubungan antara berbagai variabel yang terlibat.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menghasilkan data yang objektif dan meminimalkan kemungkinan adanya bias. Prosesnya menggunakan metode deduktif. Stenberg (dalam Nike, 2015) menjelaskan bahwa penalaran deduktif merupakan proses berpikir yang dimulai dari satu atau beberapa pernyataan umum yang sudah diketahui, kemudian diturunkan menjadi sebuah kesimpulan logis yang spesifik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja yang berlokasi di Via Islamic Center, Jl. Raya Panglegur, Ceguk, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317, yang terletak di pusat kota. Obyek dari penelitian ini adalah “Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER”. Instansi ini dipilih sebagai subjek penelitian karena peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Keterlibatan Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER”. Oleh karena itu, penelitian akan difokuskan di DISKOP, UKM, dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Handayani (2020), mengatakan bahwa populasi mencakup semua elemen yang dijadikan objek penelitian dan memiliki karakteristik yang sejenis. Populasi bisa terdiri dari individu, kelompok, kejadian, atau objek lain yang menjadi perhatian dalam sebuah studi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan Dinas Koperasi, UKM, dan Naker Kabupaten Pamekasan dengan total 76 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti serta dijadikan dasar dalam menarik suatu kesimpulan. Sejalan dengan itu, Amin et al. (2023) menegaskan bahwa peneliti perlu memiliki pemahaman yang kuat terkait penentuan jumlah serta pemilihan sampel yang tepat. Jumlah responden dalam sampel penelitian ini adalah 76 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian, terutama ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya. Oleh sebab itu, sampel yang dipilih harus dapat mewakili populasi agar hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Naker Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 76 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *saturated sampling* merupakan metode di mana semua elemen dalam populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, teknik ini dipilih dalam penelitian ini agar data yang diperoleh dapat lebih menyeluruh dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara optimal.

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Jumlah dan karakteristik populasi adalah komponen sampel, dan Sugiyono (2022) menentukan ukuran sampel untuk penelitian. Untuk mendapatkan data ini, staf Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN menggunakan *Google Form* untuk menyebarkan kuesioner online. Data utama

dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder diartikan sebagai data yang tidak diperoleh langsung dari objek penelitian, melainkan melalui sumber lain seperti buku, dokumentasi, laporan, dan referensi lainnya (Sugiyono, 2022). Data ini berfungsi sebagai pelengkap yang mendukung data primer. Sugiyono (2017:137) juga menambahkan bahwa data sekunder dapat diperoleh dengan membaca, mengkaji, dan memahami berbagai informasi dari media atau dokumen perusahaan. Dalam studi ini, data sekunder yang digunakan berupa diagram, laporan, dokumentasi, dan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan elemen penting dalam sebuah penelitian, sehingga teknik pengumpulan data menjadi tahap yang sangat penting (Sugiyono, 2013:224). Dalam studi ini, data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner secara online menggunakan *platform Google Form*. Sujarweni (2020:94) menyebutkan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berbentuk pertanyaan terbuka maupun tertutup. Peneliti menggunakan bentuk kuesioner tertutup yang ditujukan kepada para pegawai di instansi yang diteliti. Sesuai dengan pendapat Hikmawati (2020), teknik ini melibatkan pemberian pertanyaan yang disesuaikan dengan fokus penelitian, yang kemudian hasilnya dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan alat analisis data.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berfungsi untuk menetapkan, mengevaluasi, atau mengukur variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Menurut Nasrudin (2019), definisi ini disusun berdasarkan karakteristik dari objek yang didefinisikan dan dapat diamati secara nyata.

3.7.1 Variabel Bebas atau *Independent* (X)

Variabel independen, atau variabel bebas, merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel ini berperan sebagai faktor pemicu yang memengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel independen, yaitu kecerdasan emosional (X1) dan pengembangan karir (X2).

3.7.1.1 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:58), kecerdasan emosional terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor dinas. Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengenali, mengevaluasi, mengendalikan, serta mengarahkan emosi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dalam interaksi sosial dengan orang lain. Firnanda *et al.* (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor. Pengelolaan emosi mencakup kesadaran terhadap kondisi emosional yang sedang dirasakan, yang kemudian perlu disesuaikan dengan situasi tertentu agar dapat menghasilkan reaksi yang tepat dan konstruktif.

3.7.1.2 Pengembangan Karir

Satrianegara (2014) bersama Rivai dan Sagala (2013) menyebutkan bahwa pengembangan karier adalah keadaan yang memperlihatkan peningkatan posisi atau status seseorang dalam dunia kerja. Kondisi ini menggambarkan kemajuan yang dicapai individu dalam lingkungan ekonomi. Souhoka (2024) menekankan bahwa organisasi perlu mengelola karier karyawan secara optimal agar produktivitas tetap terpelihara serta mendorong karyawan terus berkarya dan terhindar dari kejenuhan atau frustrasi akibat penurunan kinerja organisasi.

3.7.2 Variabel Terikat atau *Dependen* (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang nilai atau kondisinya ditentukan oleh variabel independen. Pada studi ini, variabel pengembangan karir (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat.

3.7.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah interaksi antara kinerja organisasi dalam bisnis mereka, dan kinerja (lingkungan, ekonomi, sosial) (Henri & Journeault, 2008). Variabel kinerja pegawai diukur melalui beberapa dimensi yaitu lingkungan, sosial, dan dimensi tersebut telah digunakan dalam beberapa penelitian, yang terpenting adalah (Dichovska & Mirchevska 2016). Kinerja pegawai (sebagai variabel Y) memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa sebuah organisasi atau sistem dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, serta memenuhi tujuan jangka panjang tanpa merugikan kesejahteraan manusia atau lingkungan (Ji *et al.*, 2021).

3.7.3 Variabel Intervening

Variabel Intervening (variabel mediasi) artinya variabel yang akan memberikan pengaruh variabel terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini menjadikan keterlibatan pegawai sebagai *variabel intervening*.

3.7.3.1 Keterlibatan Pegawai

Dalam proses pengambilan keputusan, sejauh mana pegawai mendukung visi dan misi organisasi serta menunjukkan pencapaian dan perkembangan dalam pekerjaannya menjadi sangat penting. Rasa memiliki terhadap organisasi merupakan faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan. Loyalitas ini dapat ditumbuhkan melalui keterlibatan aktif pegawai, yang memungkinkan mereka berperan dalam proses berpikir kritis, bersedia mengambil risiko, dan turut andil dalam keputusan strategis perusahaan (Ismail *et al.*, 2019).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1 Kesadaran Diri	X.1.1.1 Menurut saya, pegawai dapat memahami dampak emosi mereka terhadap kinerja atau hubungan dengan orang lain. X.1.1.2 Menurut saya, pegawai bisa	Goleman dan Daniel (2016)

			menyadari perubahan suasana hati yang terjadi dalam dirinya selama bekerja.	
		X1.2 Peraturan Diri	X.1.2.1 Menurut saya, pegawai bisa tetap tenang dan fokus meskipun dalam situasi yang menegangkan atau penuh tekanan X.1.2.2 Menurut saya, pegawai dapat menghindari reaksi impulsif yang dapat merugikan dirinya sendiri atau orang lain	
		X1.3 Keterampilan Sosial	X.1.3.1 Menurut saya, pegawai mampu membangun hubungan baik dengan orang lain. X.1.3.2 Menurut saya, pegawai mampu mendengarkan dan memberikan perhatian penuh kepada orang lain saat berinteraksi	
2	Pengembangan Karir (X2)	X2.1 Hubungan Sosial di Tempat Kerja	X.2.1.1 Keluarga saya menganjurkan saya untuk memiliki hubungan kerja terjalin dengan baik.	Hasibuan (2019)
			X.2.1.2 Teman-teman saya menganjurkan saya menerima dukungan dari atasan X.2.1.3 Rekan-rekan kerja saya menganjurkan saya untuk tetap sportif dalam bekerja	
		X2.2 Kesempatan Aktualisasi Diri	X2.2.1 Banyak Dinas memberikan kesempatan untuk	

			mengembangkan kemampuan Pegawai. X2.2.2 Pemerintahan masa (Perusahaan & Dinas) memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.	
3	Keterlibatan Pegawai (Z)	Z1.1 Tingkat Semangat Kerja	Z1.1.1 Saya memiliki energi tinggi saat bekerja. Z1.1.2 Saya merasa terdorong untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan saya.	Rahmi & Mulyadi 2018
		Z1.2 Identifikasi Dengan Organisasi	Z1.2.1 Saya tetap bersemangat meski menghadapi kesulitan. Z1.2.2 Saya bersenang-senang saat bekerja	
4	Kinerja pegawai (Y)	Y1.1 Kualitas Hasil Kerja	Y1.1.1 Saya mampu menyelesaikan tugas yang tidak saya rencanakan. Y1.1.2 Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan. Y1.1.3 Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja.	Afandi (2018)
		Y1.2 Tanggung Jawab Kerja	Y2.2.1 Saya tidak akan bekerja jika bukan tanggung jawab saya Y2.2.2 saya bekerja sesuai dengan jobdesk saya dan selalu siap menerima konsekuensi dari pekerjaan tersebut.	

Sumber: Data diolah (2025)

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert dengan memberikan nilai pada setiap indikator yang ditanyakan kepada responden dengan dengan mengacu pada Sugiyono (2022) sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Ukuran Skala Likeart	Bobot Like
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2022)

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengkaji data dengan menyajikan kondisi data secara apa adanya, sesuai dengan fakta yang terjadi, tanpa bermaksud untuk membuat generalisasi atau kesimpulan yang bersifat umum. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala Likert adalah salah satu instrumen pengukuran yang dapat dimanfaatkan untuk menggambarkan data melalui opsi jawaban ganda maupun daftar periksa (*checklist*).

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis deskriptif menggambarkan data seperti apa adanya untuk digunakan untuk menganalisisnya. Ini tidak dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mengukur tanggapan dalam bentuk pilihan berganda maupun daftar periksa (*checklist*).

3.9.3 Pengolahan Data

Menurut Hair *et al.* (2021), dalam pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS), terdapat dua jenis pengujian yang perlu dilakukan, yaitu pengujian model pengukuran dan model struktural. Pengujian model pengukuran

bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan sesuai, sehingga memungkinkan untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural

3.9.3.1 Outer Model

Menurut Ghozali dan Latan (2020:67), model luar atau model pengukuran menggambarkan keterkaitan antara indikator-indikator dalam suatu blok dengan variabel laten yang diwakilinya. Melalui model ini, dilakukan pengujian terhadap validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat, termasuk konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner, serta kestabilan alat ukur dalam mengukur suatu konsep tertentu.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Keabsahan Uji Faktor pemuatan (*outer loading*/skor loading), atau korelasi antara komponen dan struktur, digunakan untuk mengevaluasi indikator reflektif yang digunakan dalam konvergensi ini. Faktor pemuatan yang lebih besar dari 0,7 adalah aturan standar untuk validitas konvergen. Namun, rentang nilai pemuatan antara 0,5 dan 0,6 sebelumnya telah ditemukan sangat tepat untuk pertumbuhan skala pengukuran, menurut Jogiyanto dalam Jansen (2019:7). Akibatnya, > 0,6 adalah faktor pemuatan yang dapat diidentifikasi dalam penyelidikan ini secara bermakna. Selain itu, Ghozali & Latan dalam bukunya Anwar & Hamid (2019:42) menyatakan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) harus di atas 0,5. Dengan penyesuaian yang dilakukan pada tingkat kesalahan, AVE digunakan untuk menentukan tingkat variasi elemen konstruksi tertentu yang diperoleh dari indikatornya.

b. Validitas Diskriminan (*Dicriminant Validity*)

Salah satu cara untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai pembebanan silang. Dalam metode ini, nilai pembebanan pada konstruksi yang ditargetkan harus lebih besar daripada nilai pembebanan silang pada konstruksi lain karena nilai indikator yang sesuai harus lebih besar daripada nilai pembebanan silang pada konstruksi lainnya (Hair *et al.* dalam Rahajeng, 2021:52).

Metode lain untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan menggunakan nilai heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Henseler et al. sebagaimana dikutip dalam Octavia & Suriawinata (2021:50) menyebutkan bahwa HTMT dihitung dengan cara mengukur hubungan antar konstruk yang berbeda (*heterotrait-heteromethod*) dan mengambil nilai rata-rata geometrik dari hubungan antar indikator dalam konstruk yang sama. Secara sederhana, HTMT merupakan nilai rata-rata dari seluruh keterkaitan antar indikator dalam semua konstruk. Nilai HTMT yang disarankan untuk menunjukkan validitas diskriminan antar konstruk adalah kurang dari 0,90

c. Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas konstruk dalam penelitian dapat dilakukan melalui dua ukuran, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite reliability* bertujuan menguji keandalan sejati suatu variabel, sementara *Cronbach's alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas minimum. Ghazali & Latan dalam Anwar & Hamid (2019:420) memberikan standar bahwa nilai *composite reliability* sebaiknya di atas 0,70. Selain itu, menurut Taherdoost dalam Anggraini et al. (2022:3), sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha*-nya melebihi angka 0,60

3.9.3.2 Inner Model

Menurut Ghazali dan Latan (2020:73), inner model atau model struktural berfungsi untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan kausal antar variabel laten, serta menggambarkan seberapa kuat hubungan antar konstruk dalam model. Penilaian terhadap inner model dimulai dengan dua kriteria utama, yaitu nilai signifikansi dan *R-Square*. Jogiyanto dalam Anwar & Hamid (2019:43) menyebutkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,75 mengindikasikan model yang kuat, 0,50 menunjukkan kekuatan sedang, dan 0,25 mencerminkan model yang lemah.

Kriteria berikutnya adalah uji signifikansi. Dalam pengujian dua arah, nilai *t* yang digunakan adalah 1,65 untuk tingkat signifikansi 10%, 1,96 untuk 5%, dan 2,58 untuk 1%. Nilai *p-value* digunakan untuk menunjukkan apakah hubungan antar variabel signifikan atau tidak. Berdasarkan pendapat Hair et al. dalam

Rahajeng (2021:54), suatu hipotesis dianggap diterima apabila p -value kurang dari 0,05 (dengan tingkat alpha 5%), dan ditolak jika p -value melebihi 0,05.

a. *R-Square (R^2)*

Nilai *R-Square* untuk model kuat adalah 0,75, untuk model moderat adalah 0,50, dan untuk model lemah adalah 0,25. Perubahan nilai *R-Square* dapat menunjukkan apakah variabel laten eksogen memiliki pengaruh substantif pada variabel laten endogen atau tidak.

b. *Predictive Relevance (Q^2)*

Dalam menilai model PLS, skala Q digunakan sebagai metrik untuk mengukur sejauh mana nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameter sesuai dengan data yang diamati. Nilai Q^2 terutama 0,02 untuk model lemah, 0,15 untuk model moderat, dan 0,35 untuk model kuat; Jika nilainya lebih besar dari nol, itu menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktor, atau sebaliknya.

c. Uji Hipotesis

PLS biasanya digunakan dalam pendekatan penelitian eksplanatori, yang melibatkan pengujian hipotesis. Nilai t -statistik dan probabilitas yang relevan dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Berikut ini adalah penjabaran pengujian hipotesis.

d. *Path Coefficient*

Koefisien jalur atau *Path Coefficient* digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel serta untuk menguji hipotesis. Rentang nilai koefisien jalur adalah dari -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat antara kedua konstruksi. Sebaliknya, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan yang bersifat negatif antara kedua konstruksi (Fernanda, Luthifiana, and Akhyar 2022)

e. *Model fit*

Model fit merupakan indikator kesesuaian atau kecocokan sebuah model (Fernanda, Luthifiana, and Akhyar 2022). secara umum terdapat tiga kriteria *model fit* atau kesesuaian model yaitu:

- SRMR merupakan indikator validitas model sebagai ukuran fit yang absolut (*absolut fit measure*).
- *Chi-Square*, yang merupakan indikator kualitas dasar dari kesesuaian model (*basic goodness of fit*).
- *Normed Fit Index (NFI)* merupakan indikator validitas model sebagai ukuran tambahan dari kesesuaian model (*incremental fit indices*). *Model fit indices* sangat penting karena menunjukkan seberapa baik model tersebut cocok dengan data yang diamati dan juga menggambarkan kualitas dari model yang sedang diteliti.

3.9.3.3 Uji Mediasi

Menurut Sugiyono (2017:40), variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, di mana hubungan tersebut bersifat tidak langsung serta tidak dapat diamati atau diukur secara langsung. Sementara itu, Subagyo (2018) menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk analisis yang melibatkan variabel mediasi, yaitu:

- a. *Full mediation*, yaitu kondisi ketika variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi.
- b. *Partial mediation*, yaitu situasi di mana variabel independen memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun melalui peran variabel mediasi.
- c. *Unmediated*, yaitu ketika variabel independen dapat memberikan pengaruh langsung terhadap variabel dependen tanpa perlu melibatkan variabel mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas berperan sebagai pelaksana dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan yang menjadi wewenang daerah, khususnya yang berkaitan dengan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah, serta bidang ketenagakerjaan. Instansi ini dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah koordinasi serta bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dalam konteks ini, subjek utama penelitian adalah para pegawai yang bekerja di dinas tersebut. Mereka memiliki tanggung jawab administratif dan teknis dalam pelaksanaan program-program pemerintah daerah di bidang pemberdayaan ekonomi masyarakat serta penataan dan perlindungan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai kondisi, kinerja, maupun dinamika kerja yang terjadi di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER Kabupaten Pamekasan.

4.1.1.1 Profil Dinas Koperasi UKM dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN

**Gambar 4. 1 Lambang Dinas Koperasi UKM dan NAKER Kabupaten
PAMEKASAN**



Sumber: Google 2025

Melalui berbagai pelatihan, pendampingan, serta kemitraan dengan berbagai pihak, Dinas ini berupaya menciptakan iklim usaha yang kondusif, akses permodalan yang mudah, dan tenaga kerja yang terampil dan produktif. Visi dari dinas tersebut yaitu terwujudnya penyelenggaraan pelayanan komunikasi dan informatika yang handal, berdaya saing, terjangkau oleh masyarakat serta sebagai

regulator dan fasilitator pendayagunaan teknologi komunikasi dan informasi. Adapun struktur organisasi pada Dinas tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Struktur Dinas Koperasi, UKM dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN

Struktur Dinas Koperasi, UKM dan NAKER		
Jabatan	Nama	NIP
Kepala Dinas	MULTAQQIN, S.Sos., M.Si	19720417 199811 1 003
Sekretaris	VENDRY CHRISTIAWAN, S.STP., M.Si	19840313 200312 1 005
Kelompok Jabatan Fungsional	M. YUSUF, S.E., M.M / ANDI FIRMANSYAH, S.Kom	19650704 198603 1 015 / 19900727 201901 1 002
Perencana Ahli	HENDRA SETYAWAN, S.H	19710504 200604 1 017
Subbag. Keuangan dan Aset	YENNI INTAN YULIASARI, S.H / TARIDA	19860721 198903 2 003 / 19710109 199312 2 001
Subbag. Umum dan Kepegawaian	YENNY KARTIKA NINGSIH, S.Kom., M.M / M. YUSUF AGUS GUNAWAN	19840910 201012 2 001 / 19850929 200803 1 003
Bidang Pemberdayaan Koperasi		
Kepala Bidang	Drs. I DEWA TUSTA, M.P	19631108 199003 1 004
Analisis Usaha Koperasi	SUGENG SANTOSO, S.E., M.M	19721219 200501 1 005
Penyuluh Koperasi	HUSNI MUBAROK, S.E., M.M	19660101 199503 1 003
Pengawas Koperasi	MUHAMMAD SUWIGNYO, S.H	19630727 199302 1 001
Analisis Perizinan	ABDUL WAHID, S.Sos., M.Si	19820628 200501 1 001
Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi		
Kepala Bidang	Drs. BAHJANA	19641214 199203 1 004
Penyuluh Koperasi	HENNA NURFADHILAH, S.E., M.M	19851219 200812 2 001
Pengawas Koperasi	NUR HADI SANTOSO, S.E., M.M	19720828 200604 1 005
Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan UMKM		
Kepala Bidang	IMAT JUNAEDI, S.Pd.I., M.M	19731031 200701 1 001
Analisis Kebijakan	SYAIFUL AZIZ, S.Sos., M.H	19840806 200604 1 003
Analisis Kebijakan	Drs. S. AZAZI, S.E., M.M	19621210 200604 1 002
Kepala Bidang	IMAT JUNAEDI, S.Pd.I., M.M	19731031 200701 1 001

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		
Kepala Bidang	NIA AYU L. RAHMAWATI, S.T., M.T	19810313 200901 2 006
Penggerak Swadaya Masyarakat	SUGENG PURWANTO, S.E.	19690501 200604 1 002
Pelaksana	NURUL SETIONI	19750525 200604 2 001
Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi		
Kepala Bidang	Drs. A. ILYAS SYAHBANNA, M.Si	19640315 199203 1 001
Instruktur	Drs. B. DEDDY PRIO W., S.E.	19590702 198403 1 001
Penggerak Swadaya Masyarakat	AGUS SUPRIYANTO, S.Sos.	19740701 200212 1 003

Sumber: DISKOP, UKM & NAKER Kabupaten PAMEKASAN (2025)

Sementara itu, Dinas Koperasi, UKM dan NAKER juga memiliki misi yang berorientasi pada tujuan Dinas, sebagai berikut:

- a) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Informasi Publik yang Handal
- b) Memperluas Aksesibilitas Masyarakat terhadap Layanan Informasi
- c) Mendorong Peran Aktif Media Massa dan Kelompok Informasi Masyarakat
- d) Mendukung Percepatan Terwujudnya Masyarakat Informasi
- e) Mengkoordinasikan dan Mengintegrasikan Pengelolaan Informasi Melalui *E-Government*
- f) Meningkatkan Kapasitas dan Profesionalisme SDM Kominfo

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Data survei berikut menunjukkan karakteristik responden karyawan di Dinas Koperasi, UKM dan NAKER KABUPATEN PAMEKASAN berdasarkan gender atau jenis kelamin. Tabel berikut menunjukan cara tabel data dikelompokkan:

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	47	61,8%
Perempuan	29	38,2%
Total	76	100%

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan jumlah sampel 78 responden, baik pria maupun perempuan menunjukkan tingkat persentase 100%, pria dengan responden mencapai 61,8% sedangkan perempuan mencapai 38,2%. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa tingkat jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

4.2.2 Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
24 – 30	19	25%
31– 40	23	30,3%
41-50	21	27,6%
51-56	13	17,1%
Total	76	100%

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel 4.3 tersebut data responden terdiri dari iem usia. Hal tersebut mengindikasikan bahwa usia 31-40 tahun mendominasi dengan jumlah responden 30,3%. Usia 41-50 sebagian besar responden berada diurutan kedua, dengan jumlah responden 27,6%. Usia 24-30 berada di urutan ketiga, dengan 25%, dan usia 51-56 berada diurutan terakhir dengan jumlah responden 17,1%.

4.2.3 Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan status jabatan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
ASN	38	50%
NON ASN	38	50%
Total	76	100%

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel diatas menunjukkan responden berdasarkan status jabatan ASN yaitu sebanyak 38 atau 50% responden dan sebanyak 38 atau 50% responden NON ASN.

4.2.4 Status Pendidikan

Berikut ini adalah tabel yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan status pendidikan:

Tabel 4. 5 Status Pendidikan

Status Pendidikan	Jumlah	Presentase
Pendidikan SMA	18	23,7%
Pendidikan D-3	1	1,3%
Pendidikan S-1	46	60,5%
Pendidikan S-2	9	11,8%
Pendidikan S-3	2	2,6%
Total	76	100%

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel di atas menunjukkan jumlah responden berdasarkan status pendidikan pegawai, dengan jumlah responden 60% atau 46 pegawai dari program S-1, pendidikan pegawai yang menyumbang 23% dari total sebanyak 18 pegawai SMA, Pegawai S-2 sebanyak 9 atau 11,8%, sebanyak 2 pegawai S-3 atau 2,6%, dan sebanyak 1 pegawai D-3 atau 1,3%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel kecerdasan emosional (X1) dalam penelitian ini terdiri tiga indikator yaitu: kesadaran diri, peraturan diri & keterampilan sosial. Dari kuesioner yang dibagikan, responden dapat menjawab dengan enam pertanyaan. Terdapat hasil dari jawaban pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Indikator	Jawaban Responden										Rata – Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	4	5%	25	32%	43	56%	4	5%	3.617
X1.2	0	0%	6	7%	27	35%	35	46%	8	10%	3.592
X1.3	1	1%	4	5%	22	28%	36	47%	13	17%	3.737
X1.4	0	0%	5	6%	24	31%	35	46%	12	15%	3.711
X1.5	1	1%	10	13%	28	36%	30	39%	7	9%	3.421
X1.6	1	1%	4	5%	22	28%	35	46%	14	18%	3.776
Variabel Kecerdasan Emosional											3.654

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Deskripsi dari jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional (X1) yang tercantum dalam Tabel 4.6 menunjukkan bahwa item X1.6 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,776. Sebaliknya nilai rata-rata item X1.5 menunjukkan nilai yang paling rendah yaitu 3,421. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,654 variabel (X1) dianggap positif oleh responden.

4.3.2 Variabel Pengembangan Karir

Dua indikator yang membentuk variabel pengembangan karir (X2) dalam penelitian ini adalah hubungan sosial di tempat kerja dan kesempatan aktualisasi diri. Berdasarkan dua indikator tersebut membentuk variabel pengembangan karir, responden dapat menjawab lima pertanyaan dari survei yang dibagikan kepada responden. Hasil dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Indikator	Jawaban Responden										Rata – Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	2	3%	5	7%	18	24%	39	51%	12	16%	3.711
X2.2	1	1%	8	10%	20	26%	34	45%	13	17%	3.671
X2.3	1	1%	5	67%	30	39%	34	45%	6	8%	3.526
X2.4	0	0%	7	9%	20	27%	37	49%	12	16%	3.711
X2.5	0	0%	6	8%	32	4%	27	35%	11	14%	3.579
Variabel Pengembangan Karir											3.652

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Deskripsi dari jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir (X2) yang tercantum dalam Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi pada item X2.1 dan X2.4 sebesar 3,711. Sebaliknya nilai rata-rata item X1.3 menunjukkan nilai yang paling rendah yaitu 3,526. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,652 variabel (X2) dianggap positif oleh responden.

4.3.3 Variabel Keterlibatan Pegawai

Tingkat semangat kerja dan identifikasi dengan organisasi adalah faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Z). Dari dua indikator tersebut menjadi pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil jawaban dari responden:

Tabel 4. 8 Variabel Keterlibatan Pegawai

Indikator	Jawaban Responden										Rata – Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	1	3%	5	7%	33	43%	28	37%	8	10%	3.434
Z2	0	0%	6	8%	25	33%	38	50%	7	9%	3.632
Z3	1	1%	18	10%	21	28%	34	45%	12	16%	3.658
Z4	2	3%	9	12%	26	34%	21	28%	18	24%	3.605

Variabel Keterlibatan Pegawai	3.582
-------------------------------	--------------

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Deskripsi dari jawaban responden terhadap variabel keterlibatan pegawai (Z) yang tercantum dalam Tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata skornya tertinggi pada item Z2 sebesar 3,658. Sebaliknya nilai rata-rata item Z1 menunjukkan nilai yang paling rendah yaitu 3,434. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,582 variabel (Z) dianggap positif oleh responden.

4.3.4 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari dua indikator yaitu: kualitas hasil kerja & tanggung jawab kerja. Dari indikator tersebut responden diberi kuisioner dengan lima pertanyaan untuk menjawab yang telah disebar. Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden:

Tabel 4.9 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Jawaban Responden										Rata – Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	2	3%	10	13%	25	33%	19	25%	20	26%	3.566
Y2	1	1%	14	18%	22	29%	20	26%	19	25%	3.553
Y3	3	4%	8	10%	24	32%	22	29%	19	25%	3.566
Y4	2	3%	6	8%	23	30%	23	30%	22	29%	3.829
Y5	1	1%	4	5%	30	39%	28	37%	13	17%	3.671
Variabel Kinerja Pegawai											3.637

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang disajikan dalam Tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi pada item Y4 adalah 3,829. Sebaliknya pada item Y2 menerima nilai rata-rata rendah yaitu 3,553. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,637 variabel (Y) dianggap positif oleh responden.

4.4 Hasil Metode PLS

Dalam pengolahan data perangkat lunak (PLS) *Partial Least Square* membantu proses pengolahan data dalam penelitian ini, yang didukung oleh program *SmartPLS 4*. Bagi responden memberikan jawaban kuisisioner berdasarkan pertanyaan yang diajukan. Selanjutnya data yang terkumpul dapat diolah dengan bentuk tabel. Kemudian daftar data tersebut diolah berdasarkan bentuk model dan variabel yang signifikan untuk diuji.

4.4.1 Analisis *Outer Model*

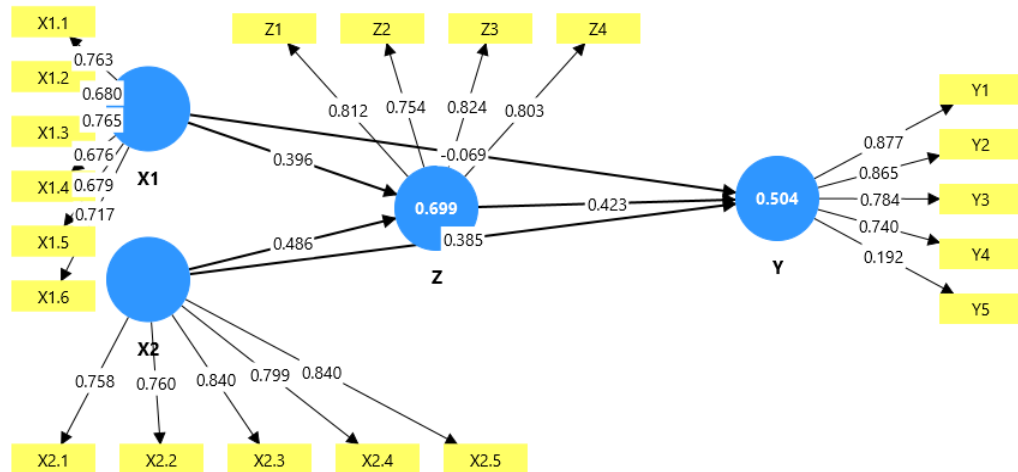
Analisis terhadap model pengukuran (*outer model*) berperan penting dalam mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Pengujian model pengukuran ini mencakup sejumlah tahapan, antara lain: uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, serta pengujian validitas melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Selain itu, analisis juga melibatkan penghitungan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menilai seberapa besar varian indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten, serta reliabilitas komposit untuk memastikan konsistensi internal indikator dalam satu konstruk.

4.4.1.1 Uji Analisis *Convergent Validity*

Hair *et al.* (2017) menjelaskan bahwa dalam analisis *Convergent Validity*, apabila nilai loading faktor berada di bawah 0,5, maka indikator tersebut sebaiknya dikeluarkan dari model. Apabila terdapat indikator dengan loading faktor di atas 0,5 namun masih belum memenuhi syarat validitas, maka perlu dilakukan proses eliminasi secara bertahap hingga semua indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas. Setelah validitas konvergen tercapai, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Langkah akhir dalam evaluasi *Convergent Validity* adalah memastikan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi angka 0,5, yang menandakan bahwa variabel tersebut telah memiliki tingkat konvergensi yang memadai.

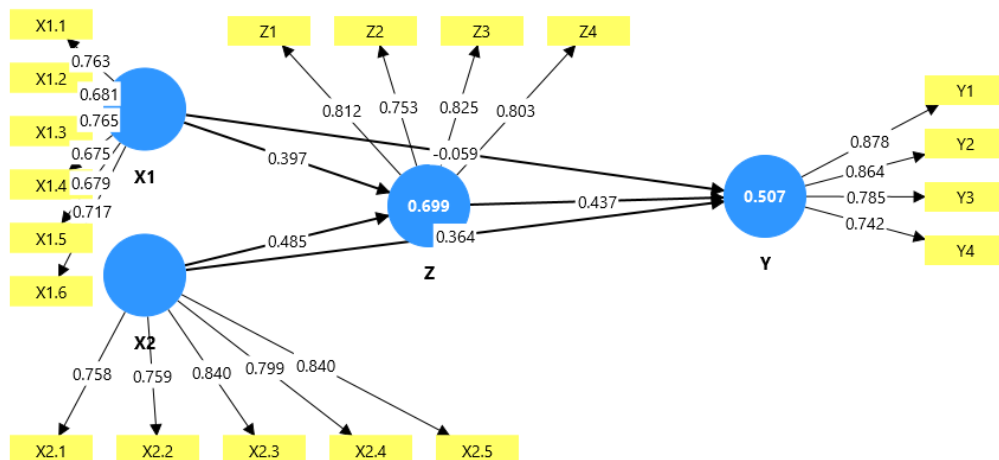
Gambar 4. 2 Model Struktural

Hasil olah data yang pertama



Hasil diatas menunjukkan bahwa pada indikator Y5 menunjukkan dengan nilai 0,192, maka indikator tersebut dihilangkan karena kurang dari nilai *standart* yaitu 0,5. Maka harus dilakukan olah data kedua.

Setelah hasil yang kedua



Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Setelah proses analisis pada outer model untuk menguji validitas konvergen, nilai validitas konvergen yang ditemukan dapat dilihat daam tabel berikut:

Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
X1	X1.1	0.763	> 0.5	Valid
	X1.2	0.681	> 0.5	Valid
	X1.3	0.765	> 0.5	Valid
	X1.4	0.675	> 0.5	Valid
	X1.5	0.679	> 0.5	Valid
	X1.6	0.717	> 0.5	Valid
X2	X2.1	0.758	> 0.5	Valid
	X2.2	0.759	> 0.5	Valid
	X2.3	0.840	> 0.5	Valid
	X2.4	0.799	> 0.5	Valid
	X2.5	0.840	> 0.5	Valid
Y	Y1	0.878	> 0.5	Valid
	Y2	0.864	> 0.5	Valid
	Y3	0.785	> 0.5	Valid
	Y4	0.742	> 0.5	Valid
	Y5	0.192	> 0.5	Tidak Valid
Z	Z1	0.812	> 0.5	Valid
	Z2	0.753	> 0.5	Valid
	Z3	0.825	> 0.5	Valid
	Z4	0.803	> 0.5	Valid

(Setelah diolah)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
X1	X1.1	0.763	> 0.5	Valid
	X1.2	0.681	> 0.5	Valid
	X1.3	0.765	> 0.5	Valid
	X1.4	0.675	> 0.5	Valid
	X1.5	0.679	> 0.5	Valid

	X1.6	0.717	> 0.5	Valid
X2	X2.1	0.758	> 0.5	Valid
	X2.2	0.759	> 0.5	Valid
	X2.3	0.840	> 0.5	Valid
	X2.4	0.799	> 0.5	Valid
	X2.5	0.840	> 0.5	Valid
Y	Y1	0.878	> 0.5	Valid
	Y2	0.864	> 0.5	Valid
	Y3	0.785	> 0.5	Valid
	Y4	0.742	> 0.5	Valid
Z	Z1	0.812	> 0.5	Valid
	Z2	0.753	> 0.5	Valid
	Z3	0.825	> 0.5	Valid
	Z4	0.803	> 0.5	Valid

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i>	Keterangan
X1	0.510	Valid
X2	0.640	Valid
Y	0.544	Valid
Z	0.638	Valid

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Dalam pengujian, jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) telah melebihi 0.5, ini menandakan bahwa tahap *Convergent Validity* sudah terpenuhi dan dapat dianggap valid. Dengan demikian, uji selanjutnya dapat dilanjutkan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan lebih lanjut.

4.4.1.2 Uji Validitas Driskiminan

Jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar daripada nilai konstruk laten yang terkait, uji validitas diskriminan dianggap baik.

Tabel 4. 12 *Cross Loading Discriminant Validity*

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.763	0.671	0.392	0.597
X1.2	0.681	0.534	0.362	0.502
X1.3	0.765	0.522	0.414	0.613
X1.4	0.675	0.486	0.366	0.375
X1.5	0.679	0.588	0.466	0.595
X1.6	0.717	0.590	0.436	0.616
X2.1	0.644	0.758	0.443	0.595
X2.2	0.561	0.759	0.566	0.603
X2.3	0.669	0.840	0.616	0.657
X2.4	0.648	0.799	0.443	0.666
X2.5	0.664	0.840	0.579	0.681
Y1	0.472	0.570	0.878	0.596
Y2	0.459	0.567	0.864	0.490
Y3	0.402	0.460	0.785	0.458
Y4	0.521	0.565	0.742	0.652
Z1	0.645	0.653	0.629	0.812
Z2	0.525	0.611	0.432	0.753
Z3	0.689	0.635	0.578	0.825
Z4	0.629	0.661	0.520	0.803

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Hasil analisis uji validitas diskriminan pada data penelitian menunjukkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk melebihi korelasi antar konstruk. Selain itu, *cross-loading* secara keseluruhan juga melebihi nilai 0,5, mengindikasikan bahwa uji validitas diskriminan pada data penelitian dianggap memadai. Penemuan ini tercermin dalam penandaan nilai kuning pada setiap nilai kuadrat yang melampaui nilai konstruk laten.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Nilai *Composite* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability (rho_a)</i>	<i>Composite Reability (rho_c)</i>	Keterangan
X1	0.808	0.812	0.862	<i>Realibel</i>
X2	0.859	0.863	0.899	<i>Realibel</i>
Y	0.836	0.841	0.891	<i>Realibel</i>
Z	0.811	0.817	0.876	<i>Realibel</i>

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Hasil uji reliabilitas menggambarkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini dianggap valid dan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang diperoleh melebihi 0,7. Instrumen yang digunakan dalam ini menandakan tingkat keandalan tinggi serta menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan bisa dipercaya dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti.

4.4.2 Uji Inner Model

Bentuk pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengetahui bagaimana konstruk, nilai signifikan & segi R yang diuji terhadap model struktural berikatan satu sama lain. Dalam upaya evaluasi model struktural dapat menggunakan segi R untuk menguji signifikan konstruk yang relevan berdasarkan terkait parameter koefisien jalur struktural.

4.4.2.1 Nilai *R-Square*

Tabel 4. 14 *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Y	0.507
Z	0.699

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Pada informasi tabel 4.14 hasil nilai *R Square* untuk variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 0,507, atau bila dipresentasikan menjadi 50,7 %. Artinya besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Pengembangan Karir (X2)

terhadap Kinerja Pegawai. Sementara, hasil nilai *R Square* pada variabel kinerja pegawai (Z) memiliki nilai sebesar 0,699 atau bila dipresentasikan menjadi 69,9%. Artinya, besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 69,9%.

4.4.2.2 Koefisien Jalur

Tabel 4. 15 Path Coefficient

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Devition (STDEV)</i>	<i>T- Statistic</i>	<i>P- Values</i>	Keterang an
X1 -> Y	-0.059	-0.054	0.146	0.407	0.684	Ditolak
X1 -> Z	0.397	0.417	0.146	2.728	0.006	Diterima
X2-> Y	0.364	0.372	0.172	2.111	0.035	Diterima
X2-> Z	0.485	0.468	0.149	3.264	0.001	Diterima
Z-> Y	0.437	0.430	0.146	2.997	0.003	Diterima

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Menurut Duryadi (2021), sebuah koefisien dapat dinyatakan bermakna secara statistik jika nilai *t-hitung* nya melebihi nilai *t-tabel* sebesar 1,96. Dengan demikian, apabila nilai *t-hitung* berada di bawah 1,96, hal ini mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) tidak memberikan dampak yang bermakna terhadap kinerja pegawai (Y). Meskipun demikian, kecerdasan emosional (X1) tetap memberikan kontribusi terhadap level keterlibatan pegawai.

4.4.2.3 Uji Model Fit

Tabel 4. 16 Model Fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.087	0.087
d_ULS	1.429	1.429
d_G	0.779	0.779
Chi-square	300.119	300.119
NFI	0.686	0.686

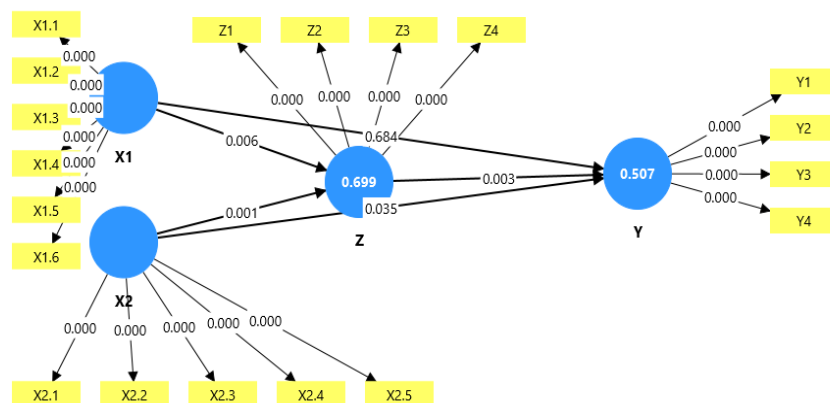
Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Analisis kesesuaian model dengan menggunakan parameter NFI dalam penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 0,686 menandakan bahwa model yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 68,6%. Oleh karena itu dapat diduga model yang digunakan dalam model ini kurang memadai dalam menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang diteliti.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan keterkaitan di antara variabel-variabel dalam suatu penelitian. *Uji-t* adalah salah satu teknik statistik yang dimanfaatkan dalam tahapan ini untuk mengevaluasi hubungan tersebut. Proses pengujian hipotesis dilaksanakan melalui perbandingan antara nilai *t-hitung* dengan nilai *t-tabel*. Sebuah variabel dinyatakan memiliki dampak yang bermakna apabila nilai *t-hitung*nya lebih tinggi daripada nilai *t-tabel* yang telah ditetapkan. Di samping itu, nilai signifikansi (*p-value*) yang kurang dari 0,05 juga menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang bermakna, sehingga hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu, pengujian hipotesis merupakan tahap krusial untuk memverifikasi apakah keterkaitan antar variabel yang dikaji benar-benar signifikan dari perspektif statistik.

Gambar 4. 3 Hasil Output Bootstrapping



Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu secara langsung maupun tidak langsung, tergantung pada informasi atau nilai yang ditampilkan dalam output seperti koefisien jalur (*path coefficient*) dan efek tidak langsung spesifik (*specific indirect effect*). Untuk mengetahui apakah setiap variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model prediktif, analisis dilakukan dengan menggunakan hasil Bootstrapping. Hasil ini mencakup nilai-nilai penting seperti rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*STDEV*), nilai statistik t (*T-Statistic*), dan nilai signifikansi (*P-Values*), yang kemudian digunakan untuk menilai nilai inner loading dari masing-masing variabel dalam model.

4.4.3.1 Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Devition (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P- Values</i>	Keterangan
X1 -> Y	-0.059	-0.054	0.146	0.407	0.684	Ditolak
X1 -> Z	0.397	0.417	0.146	2.728	0.006	Diterima
X2-> Y	0.364	0.372	0.172	2.111	0.035	Diterima
X2-> Z	0.485	0.468	0.149	3.264	0.001	Diterima
Z-> Y	0.437	0.430	0.146	2.997	0.003	Diterima

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel 4.17 memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antar variabel. Tabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan tidak signifikan dalam setiap korelasi antar variabel. Untuk memberikan penjelasan yang lebih detail tentang pengaruh antar variabel, perlu dianalisis dengan cermat setiap korelasi yang terdapat dalam tabel tersebut.

H1 : Kecerdasan Emosional Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki dampak yang bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dibuktikan melalui nilai *t-hitung* yang mencapai 1,556, dimana angka tersebut berada di bawah nilai kritis 1,96, ditambah dengan nilai probabilitas (*p-value*)

sebesar 0,120 yang melampaui taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama **(H1) mengalami penolakan.**

H2 : Kecerdasan Emosional Memiliki Pengaruh Terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* sebesar 2,728 yang melebihi batas kritis 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,006 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua **(H2) dapat diterima.**

H3 : Pengembangan Karir Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Selain itu, Pengujian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai. Hasil hipotesis dalam *t-statistic* sebesar 2.111 dan nilai *p-value* sebesar 0.035. Dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima.**

H4: Pengembangan Karir Memiliki Pengaruh Terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kinerja. Seperti yang ditampilkan dalam tabel, nilai *t-statistik* sebesar 3,264 dan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *t-statistik* melebihi 1,96 dan *p-value* berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat **(H4) diterima.**

H5: Keterlibatan Pegawai Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Selain itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *t-statistik* yang diperoleh sebesar 2,997 dan *p-value* sebesar 0,003. Karena *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima **(H5) diterima.**

4.4.3.2 Hasil Pengujian Mediasi

Hasil pengujian mediasi pada Smart PLS tersaji pada tabel berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Uji Mediasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X1 -> Z -> Y	0.173	0.181	0.095	1.828	0.068	Ditolak
X2 -> Z -> Y	0.212	0.199	0.092	2.314	0.021	Diterima

Sumber : Diolah peneliti, (2025)

Tabel 4.18 memberikan gambaran tentang hubungan mediasi antar variabel secara keseluruhan. Tabel di atas menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan tidak signifikan dalam setiap hubungan mediasi yang tercantum. Hasil tersebut menggambarkan bahwa jenis pengaruh mediasi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterlibatan pegawai menunjukkan mediasi tidak langsung. Diperlukan analisis tambahan terhadap setiap hubungan mediasi yang tercantum dalam tabel tersebut untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai pengaruh antar variabel.

H6: Keterlibatan Pegawai dapat memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis keenam mengajukan bahwa keterlibatan pegawai bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Namun, hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 1,828 dan *p-value* sebesar 0,068, yang berarti hubungan tersebut tidak signifikan karena *t-statistik* berada di bawah nilai ambang 1,96 dan *p-value* melebihi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai, dinyatakan **H6 tidak diterima**.

H7: Keterlibatan Pegawai dapat memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis terakhir menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai tidak dapat mempengaruhi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian nilai *t-statistik* adalah 2.314 dan nilai *p-value* sebesar 0,021. Oleh karena itu, hipotesis terakhir yang diajukan, bahwa pengembangan karir signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai, maka disimpulkan **H7 diterima**.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai tidak dapat berpengaruh dan tidak signifikan pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten PAMEKASAN. Dengan hasil tersebut menyatakan bahwasanya pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional rendah akan berdampak negatif dan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, jika tingkat kecerdasan emosional dalam sebuah pekerjaan tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah instansi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kecerdasan emosional tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena banyak hal yang dapat pegawai merasa tidak puas, seperti perubahan suasana hati yang terjadi ketika selama bekerja. Akibatnya pegawai tidak akan lebih terkontrol dalam mengelola emosi di tempat kerja mereka.

Penelitian ini selaras dengan Millah *et al.*, (2023) yang berpendapat bahwa kecerdasan emosional tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Akbar & Yudiarso, (2020.) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila, (2023) hasil dari penelitian tersebut menjelaskan terkait adanya pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional. Yang terjadi pada dinas yaitu permasalahan pribadi terbawa ke pekerjaan, meskipun kecerdasan emosional ada jika tidak disertai pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, maka pengendalian emosi tetap sulit diterapkan dalam lingkungan kerja dan juga kurangnya pelatihan formal tentang kecerdasan

emosional, instansi hanya mengandalkan pembinaan informal melalui rapat rutin. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai tidak dikembangkan secara sistematis, sehingga dampaknya pada kinerja pun terbatas. Menurut Tjiptono dan Diana (2015) dalam buku *Total Quality Management*, salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan. Mereka menekankan bahwa pengembangan kompetensi emosional harus berjalan seiring dengan sistem pelatihan formal, budaya organisasi, dan sistem penghargaan agar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Jadi kecerdasan emosional tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER pada Kabupaten Pamekasan. Dalam islam, pengendalian emosi dan perilaku baik adalah bagian dari iman. Rasulullah SAW dikenal sebagai sosok yang sangat sabar, bijak dalam menghadapi konflik, dan penuh kasih sayang. karakteristik ini merupakan ciri dari kecerdasan emosional tinggi. Hal ini ditemukan pada ayat Al-quran dalam surat Al-Bayyinah, ayat 33.

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينِ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ
(آل عمران : ١٣٣)

"Segeralah kalian memohon ampun kepada Tuhan kalian dan raihlah surga yang luasnya seperti langit dan bumi, yang telah disiapkan bagi orang-orang yang bertakwa." (QS. Ali 'Imran: 133)

Meskipun secara empiris kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam penelitian tersebut, dari perspektif Islam, kecerdasan emosional tetap merupakan aspek penting dalam membentuk akhlak, memperbaiki hubungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Allah tidak hanya menilai hasil (output) kerja manusia, tetapi juga niat, proses, dan akhlak dalam bekerja.

4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai yang mencakup kemampuan dalam mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, serta beradaptasi secara sosial. maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini didukung oleh (Komaling *et al.*, 2023) bahwa kecerdasan emosional membuahkan hasil yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Jeffry & Handayani, 2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi pada keterlibatan pegawai. Dalam lingkungan kerja yang heterogen, pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mudah menyesuaikan diri dan menjalin kerja sama lintas latar belakang. Hal ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas yang tinggi, yang merupakan bentuk nyata keterlibatan pegawai. Menurut Sutrisno (2016), kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan pegawai (*employee engagement*). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap keterlibatan pegawai dalam Dinas Koperasi, UKM dan NAKER pada Kabupaten Pamekasan membawa pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai.

Jadi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan NAKER Kabupaten Pamekasan. Sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mendorong umatnya untuk bekerja secara profesional, ikhlas, dan bertanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan

kesungguhan hati dan niat yang tulus demi kebaikan bersama. Allah berfirman dalam surah Al-Maidah:2.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ
الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian melanggar simbol-simbol kesucian milik Allah, termasuk menghormati bulan-bulan haram, hewan-hewan kurban (hadyu), maupun hewan yang diberi tanda khusus (qalā'id), serta jangan mengganggu orang-orang yang sedang dalam perjalanan menuju Baitullah untuk mencari karunia dan keridaan Allah. Setelah kalian menyelesaikan ihram, maka diperbolehkan berburu jika diinginkan. Namun, jangan biarkan rasa benci kalian terhadap suatu kaum yang pernah menghalangi kalian masuk ke Masjidilharam menjadikan kalian bertindak tidak adil atau melampaui batas. Sebaliknya, saling tolong-menolonglah dalam kebaikan dan ketakwaan, dan jangan saling membantu dalam dosa maupun permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, karena sesungguhnya siksa-Nya sangatlah dahsyat.” (QS. Al-Māidah: 2)

Ayat ini menekankan pentingnya kerja sama dalam kebaikan dan saling mendukung dalam lingkungan sosial maupun pekerjaan. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu bekerja sama, menghindari konflik, dan menunjukkan sikap profesional dalam setiap tanggung jawab yang diembannya.

4.5.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan. Hasil tersebut menyatakan bahwasanya pegawai yang memiliki perkembangan terhadap karir mampu meningkatkan kinerja mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Ho *et al.*, 2025), juga menyatakan bahwa Pengembangan Karir mampu memberikan dampak pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan, seperti dikirim pelatihan luar daerah atau promosi jabatan berdasarkan evaluasi objektif, cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, tanggung jawab kerja, dan hasil kerja yang lebih optimal. Hal ini dapat dijelaskan karena pengembangan karir memberikan arah, motivasi, dan harapan terhadap masa depan karier pegawai. Ketika pegawai melihat adanya kesempatan untuk berkembang. Menurut Hasibuan (2016) Ketika pegawai diberi kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan atau pendidikan lanjut, mereka merasa lebih percaya diri dan dihargai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dalam Dinas Koperasi, UKM dan NAKER pada Kabupaten Pamekasan membawa pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Perusahaan.

Dalam perspektif Islam, pengembangan karir dan peningkatan kinerja bukan hanya dinilai dari aspek duniawi semata, tetapi juga memiliki dimensi ibadah (amal saleh) kontribusi sosial. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik, jujur, dan bertanggung jawab, akan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Allah Berfirman dalam Al-Quran surah Al-Mujadalah ayat :11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

“Wahai orang-orang beriman! Jika kalian diminta untuk memberi ruang dalam suatu majelis, maka berilah kelapangan, niscaya Allah akan melapangkan untuk kalian. Dan jika diminta untuk berdiri, maka berdirilah, karena Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kalian, serta orang-orang yang memiliki ilmu, dengan beberapa derajat. Allah Maha Mengetahui segala yang kalian lakukan.” Al-Mujadalah:11.

Pengembangan karir yang berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai merupakan implementasi dari nilai-nilai Islam seperti amanah, kerja keras, keahlian, dan profesionalisme. Dalam konteks Dinas Koperasi, UKM dan NAKER,

semangat ini sangat relevan untuk mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan berkualitas, yang pada akhirnya menjadi bentuk kontribusi terhadap kemaslahatan umat.

4.5.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterlibatan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan. Hasil tersebut menyatakan bahwasanya pegawai yang memiliki perkembangan dalam karir mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam kinerja mereka.

Hasil ini mendukung Afridhamita & Efendi, (2020) berpendapat bahwa Pengembangan Karir mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerja antar pegawai. Selaras dengan penelitian Tentama & Ermawati, (2021) juga berpendapat bahwa dengan adanya Pengembangan Karir mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Sistem pengembangan karir di dinas ini sebelumnya terbatas, hanya berdasarkan prestasi administratif. Namun saat mulai diterapkan sistem pembinaan (meskipun masih minim), pegawai yang diberi peluang pengembangan menunjukkan peningkatan inisiatif kerja dan kehadiran lebih konsisten, serta lebih aktif dalam rapat koordinasi maupun pelaksanaan program daerah. Menurut Sedarmayanti (2017) Pegawai yang terlibat aktif dalam pekerjaannya adalah mereka yang merasa dirinya berkembang. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan alat penting untuk menumbuhkan semangat kerja dan partisipasi pegawai secara maksimal. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir terhadap Keterlibatan Pegawai dalam Dinas Koperasi, UKM dan NAKER pada Kabupaten Pamekasan membawa pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Perusahaan.

Dalam pandangan Islam, pengembangan karir merupakan bagian dari ikhtiar (usaha) manusia untuk mencapai kemaslahatan, produktivitas, dan memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi umat. Islam sangat menghargai kerja keras, profesionalisme, dan peningkatan kualitas diri dalam rangka mencapai ridha Allah. Allah berfirman dalam surah Ar-Ra'd ayat :11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَلٍ

“Setiap manusia selalu disertai malaikat-malaikat penjaga yang bergantian menjaga dari depan dan belakang atas izin Allah. Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka sendiri berusaha mengubah apa yang ada dalam diri mereka. Namun, jika Allah telah menetapkan suatu keburukan menimpa suatu kaum, maka tidak ada yang bisa menolaknya, dan mereka pun tidak memiliki pelindung selain Allah.” Ar-Ra’d:11

Dalam Islam, pengembangan karir tidak hanya penting secara duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah. Ketika pegawai diberikan ruang untuk mengembangkan diri, maka keterlibatan mereka dalam pekerjaan pun akan meningkat karena merasa dihargai, berkembang, dan mampu memberikan kontribusi maksimal. Semua itu sejalan dengan ajaran Islam yang mendorong peningkatan kualitas pribadi, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam bekerja.

4.5.5 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Keterlibatan Pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan. Hasil tersebut menyatakan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan antar pegawai mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dalam kinerja perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian Agustin, (2020) berpendapat bahwasanya Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun juga penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Ratnawati, (2021) menghasilkan penelitian terkait Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang signifikan pada suatu perusahaan. Hal ini karena pegawai yang merasa dilibatkan secara aktif lebih termotivasi, merasa memiliki tanggung jawab, serta menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Teori Rhenald Kasali (2018) memperkuat bahwa keterlibatan yang tinggi berbanding

lurus dengan peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi menghadapi tantangan modern. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Dinas Koperasi, UKM dan NAKER pada Kabupaten Pamekasan membawa pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Perusahaan.

Dalam pandangan Islam, keterlibatan pegawai terhadap kinerja memiliki dasar yang kuat karena Islam sangat menekankan amanah dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Seorang pegawai yang terlibat secara emosional, intelektual, dan spiritual dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, karena ia merasa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah kepada Allah. Allah berfirman dalam surah Al-Quran An-Nahl: 128.

إِنَّ اللَّهَ مَعَ الَّذِينَ اتَّقَوْا وَالَّذِينَ هُمْ مُحْسِنُونَ

“Artinya: Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang bertakwa dan orang-orang yang berbuat kebaikan.” An-Nahl:128.

Dalam Islam, keterlibatan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena Islam mendorong setiap Muslim untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan integritas. Pekerjaan bukan hanya tugas duniawi, tetapi juga sarana untuk mendapatkan keberkahan dan pahala jika dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang baik. Keterlibatan yang tinggi mencerminkan keseriusan dalam menjalankan amanah, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

4.5.6 Peran Keterlibatan Pegawai dapat memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwasanya keterlibatan kinerja tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Pegawai kurang antusias terhadap pekerjaan berdasarkan kecerdasan emosional dan keterlibatan kinerja yang rendah. Hasil tersebut menyatakan bahwasanya peran keterlibatan pegawai memiliki peran yang tidak signifikan yang dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Komaling *et. al.*, (2023) berpendapat bahwa kecerdasan emosional tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui keterlibatan kinerja. Hal ini berbanding dengan penelitian oleh Irna Windu Prasetyani & Putri Mega Desiana, (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai. Tidak banyak penelitian yang mempelajari pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai mediasi keterlibatan pegawai. Meskipun secara teoritis keterlibatan pegawai dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, namun di lapangan tidak terjadi demikian karena lemahnya iklim kerja, minimnya pelatihan formal, dan rendahnya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Sutrisno (2020) bahwa keterlibatan membutuhkan sistem pendukung yang kuat agar bisa berperan secara fungsional. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Dalam Islam, aspek emosional dan keterlibatan dalam bekerja sangat diperhatikan. Pegawai yang bekerja dengan kesungguhan hati dan niat yang ikhlas akan mendapatkan pahala, dan hasil kerjanya akan berkualitas. Allah berfirman dalam surah Al-Furqan:63.

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا

“Hamba-hamba Allah Yang Maha Penyayang adalah mereka yang bersikap rendah hati dalam menjalani kehidupan di bumi. Ketika mereka dihina atau disapa oleh orang-orang bodoh dengan ucapan yang tidak pantas, mereka membalasnya dengan kata-kata yang penuh kedamaian, seperti mengucapkan “Salam.”.Al-Furqan:63.

Keterlibatan pegawai merupakan jembatan penting yang menghubungkan kecerdasan emosional dengan kinerja. Dalam pandangan Islam, bekerja dengan emosi yang stabil, niat yang baik, dan keterlibatan penuh adalah bagian dari ibadah dan bentuk profesionalisme yang diberkahi Allah. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperkuat keterlibatan kerja dengan memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional pegawainya.

4.5.7 Peran Keterlibatan Pegawai dapat memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Peneitian menunjukkan bahwasanya keterlibatan kinerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pegawai mampu mengembangkan karir mereka dengan kinerja pegawai yang tinggi. Hasil tersebut menyatakan bahwasanya peran keterlibatan pegawai memiliki peran yang signifikan yang dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Lutfi, (2023.) berpendapat bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai. Menurut Sutrisno (2020) bahwa Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen afektif pegawai terhadap tugas dan organisasinya, yang muncul ketika organisasi menyediakan fasilitas pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pengembangan karir yang dilakukan oleh instansi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, namun lebih kuat memengaruhi rasa memiliki, antusiasme, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya (*employee engagement*). Ketika pegawai merasa bahwa karirnya memiliki arah yang jelas dan didukung oleh organisasi, mereka akan lebih terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan, termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik karena melihat peluang karir di masa depan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena merasa dihargai dan diinvestasikan. Tidak banyak penelitian yang mempelajari pengaruh pengembangan karir pada kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterlibatan pegawai. Dalam pandangan islam apabila seorang pegawai terlibat secara aktif dan penuh tanggung jawab, maka kinerjanya pun akan meningkat, bahkan menjadi mediasi antara pengembangan karir dan kinerja. Allah berfirman dalamsurah An-Nisa' : 59.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يُعْظِمُ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah memerintahkan agar kalian menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Dan ketika kalian memutuskan perkara di antara

sesama manusia, lakukanlah dengan adil. Allah benar-benar memberikan nasihat terbaik bagi kalian. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat segala sesuatu.” An-Nisa’:59.

Dalam perspektif Islam, keterlibatan pegawai merupakan unsur spiritual dan moral yang dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang pegawai dalam bekerja secara ihsan dan amanah, maka akan semakin besar pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja yang optimal. Nilai-nilai Islam menekankan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan profesional adalah bagian dari ibadah dan tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi.

BAB V

PENUTUP

5. 1 Kesimpulan

Penelitian ini memanfaatkan *SmartPLS 4* sebagai alat untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterlibatan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan, responden dalam penelitian ini adalah 76. Hasil dari analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan Emosional Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kecerdasan emosional tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola emosi, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Ada kemungkinan bahwa faktor lain, seperti lingkungan kerja atau beban kerja, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja secara langsung.
2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.
3. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, pengembangan karir yang efektif seperti pelatihan, promosi, dan pemberian peluang pengembangan diri, memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dalam pengembangan karier, mereka lebih termotivasi untuk bekerja optimal.
4. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Ini berarti bahwa pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan keterlibatan pegawai. Pegawai yang melihat prospek karir yang jelas akan lebih loyal, antusias, dan aktif dalam menjalankan tugasnya.

5. Keterlibatan Pegawai Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Keterlibatan pegawai terbukti menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa terlibat dalam organisasi, baik secara emosional maupun fungsional, cenderung memberikan kinerja yang lebih tinggi karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja.

6. Keterlibatan Pegawai Tidak Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. Meskipun kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan, namun keterlibatan pegawai tidak mampu menjembatani pengaruh tersebut secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti, atau efeknya tidak cukup kuat untuk mencapai signifikansi statistik.

7. Keterlibatan Pegawai Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan keterlibatan pegawai. Artinya, pengembangan karir tidak hanya memberikan efek langsung, tetapi juga membentuk sikap dan semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan pegawai maupun terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai melihat adanya peluang untuk berkembang, mereka akan lebih terlibat dan berkinerja lebih baik.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Dinas

Dinas Koperasi, UKM dan NAKER Kabupaten Pamekasan perlu memperkuat program pengembangan karir yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi bersifat menyeluruh dan strategis. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan kompetensi yang terarah sesuai dengan kebutuhan jabatan, penerapan sistem promosi berbasis kinerja dan potensi, serta pemberian coaching dan mentoring secara berkala. Pengembangan karir yang dilakukan secara berkesinambungan tidak hanya membantu meningkatkan kapasitas individu pegawai, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ketika pegawai

merasa bahwa organisasi berinvestasi pada pertumbuhan profesional mereka, maka secara psikologis akan tumbuh rasa kepemilikan, komitmen, dan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Keterlibatan ini pada akhirnya akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kelembagaan. Oleh karena itu, transformasi program pengembangan karir menjadi lebih partisipatif dan berorientasi pada pembinaan jangka panjang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel baru yang lebih kontekstual dan sesuai dengan dinamika organisasi modern, khususnya dalam lingkup birokrasi daerah. Salah satu variabel yang dapat diteliti adalah *work-life integration*, yaitu sejauh mana pegawai mampu menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, terutama karena pada penelitian ini ditemukan bahwa faktor emosional dari masalah pribadi sering terbawa ke lingkungan kerja. Selain itu, variabel seperti *digital competency* atau kesiapan digital (*digital readiness*) juga penting untuk diteliti, mengingat transformasi digital di sektor pemerintahan terus berkembang dan menuntut kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku ekstra pegawai yang tidak masuk dalam deskripsi kerja formal namun berkontribusi besar terhadap efektivitas organisasi. Dengan meneliti variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian ke depan dapat memberikan wawasan yang lebih segar, spesifik, dan sesuai dengan tantangan organisasi masa kini, serta mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Krisnawati, N., & Bagia, I. W. (2022). *Evaluasi kebijakan peningkatan kinerja pegawai*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (t.t.). *Pengaruh pengembangan karier, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport*.
- Agustin, W. P. (t.t.). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2020*.
- Akbar, J. R., & Yudianto, A. (t.t.). *Kecerdasan emosional kurang efektif terhadap kinerja karyawan: Studi meta analisis*.
- Andryani, R., Utami, W., & Novitasari, D. (2022). *Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Anuar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i1.255>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2009). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2012). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Febiyana, R., Sari, K., & Komaruddin, M. (2023). *Pengaruh etos kerja, kecerdasan emosional, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. Denpasar: PT Aromaduta Rasa Prima.
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Handoko, D. S., & Gomes, F. C. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ho, R. S. P., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 14(01).
- Irna Windu Prasetyani, & Putri Mega Desiana. (2022). Mediasi psychological capital dan work engagement terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai negeri sipil. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 10(2), 144–154. <https://doi.org/10.31289/publika.v10i2.8212>
- Jalaluddin, M., & Oktavianti, R. (2024). *Pengembangan karir dan kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jeffrey, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PT PLN

- (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komaling, G., Dotulong, L., & Loindong, S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1334–1343. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52386>
- Kuncorowati, R., Sari, K., & Komaruddin, M. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lutfi, S. (t.t.). *Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1 Program Studi Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan di moderasi kecerdasan spiritual (Studi pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang). *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.844>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan voice behaviour sebagai variabel intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10.
- Nurlaila, E. (t.t.). *Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*.
- Premisari, A. A., Safaruddin, S., & Furwanto, E. (2022). Strategi manajemen SDM pada Department Procurement Warehouse PT Semen Baturaja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *JIM: Journal of International Management*, 1(01), Article 01. <https://doi.org/10.62668/jim.v1i01.273>
- Priansa, D. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmi, S., & Mulyadi, M. (2018). *Keterlibatan pegawai dan kinerja organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, D. (t.t.). *Di Universitas Islam Riau*.
- Sari, K., & Candra, M. (2020). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setyaningrum, R. P., & Indawati, R. (2016). *Kecerdasan emosional dan keterlibatan pegawai*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tentama, F., & Ermawati, U. (2021). Hubungan antara pengembangan karir dengan employee engagement pada karyawan.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, M., & Rahmad, A. (2013). *Pengembangan karir dan kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yusuf, M., & Rahmad, A. (2023). The effect of career development and emotional intelligence on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction in employees of drinking water companies in Lingga District. Jakarta: Penerbit Erlangga.

LAMPIRAN

Lampiran 01. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan dan Pengisian Kuesioner Penelitian Lampiran:
Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden Di Tempat
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program (S1) Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim (UIN Malang), saya :

Nama : Nanang Maulana

NIM : 210501110253

Prodi/Fakultas : S1 Manajemen /Fakultas Ekonomi

Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan pada Dinas Koperasi, UKM dan NAKER KAB. PAMEKASAN”.

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiaannya akan dijaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikianlah permohonan ini, atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Nanang Maulana

-PERTANYAAN**A. KECERDASAN EMOSIONAL**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Menurut saya, pegawai dapat memahami dampak emosi mereka terhadap kinerja atau hubungan dengan orang lain.					
2.	Menurut saya, pegawai bisa menyadari perubahan suasana hati yang terjadi dalam dirinya selama bekerja.					
3.	Menurut saya, pegawai bisa tetap tenang dan fokus meskipun dalam situasi yang menegangkan atau penuh tekanan					
4.	Menurut saya, pegawai dapat menghindari reaksi impulsif yang dapat merugikan dirinya sendiri atau orang lain					
5.	Menurut saya, pegawai mampu membangun hubungan baik dengan orang lain.					
6.	Menurut saya, pegawai mampu mendengarkan dan memberikan perhatian penuh kepada orang lain saat berinteraksi					

B. PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
8.	Keluarga saya menganjurkan saya untuk memiliki hubungan kerja terjalin dengan baik.					
9.	Teman-teman saya menganjurkan saya menerima dukungan dari atasan					
10.	Rekan-rekan kerja saya menganjurkan saya untuk tetap sportif dalam bekerja					
11.	Banyak Dinas memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan Pegawai-pegawainya.					

12	Pemerintahan masa (Perusahaan / Dinas) memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.					
----	--	--	--	--	--	--

C. KETERLIBATAN PEGAWAI

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
13.	Saya memiliki energi tinggi saat bekerja.					
13.	Saya merasa terdorong untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan saya.					
14.	Saya tetap bersemangat meski menghadapi kesulitan.					
15.	Saya merasa senang saat bekerja					

D. KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
16.	Suatu hal yang wajar, di tempat saya bekerja, Saya mampu menyelesaikan tugas yang tidak saya rencanakan					
17.	Sesuatu yang wajar apabila Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.					
18.	Bukan Suatu masalah apabila Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja.					
19.	Merupakan hal yang wajar untuk Saya tidak akan bekerja jika bukan tanggung jawab saya					
20.	saya bekerja sesuai dengan jobdesk saya dan selalu siap menerima konsekuensi dari pekerjaan tersebut.					

Lampiran 2 Data Kuesioner

• Kecerdasan Emosional & Pengembangan Karir

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
4	4	5	4	1	4	1	4	4	2	4
4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3
4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3
4	2	4	5	3	4	3	1	4	5	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3
4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5
2	4	5	3	3	3	2	3	4	3	2
2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4
4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3
4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4
3	2	4	3	3	5	4	2	3	3	2
3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4

4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4
4	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	2	3	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3

- **Kinerja Pegawai (Y)**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
5	5	5	5	5
2	2	5	2	3
4	4	4	4	4
3	4	4	4	3
3	3	3	4	4
3	4	3	5	4
4	4	4	4	3
2	1	1	4	4
2	2	3	5	3
4	5	4	5	4
5	5	5	5	3
5	3	3	4	4
5	4	4	5	5
3	3	3	3	4
4	4	4	4	2
2	3	3	3	4
3	5	4	2	4
5	5	5	5	3
5	4	5	4	4
4	4	4	2	3
4	4	4	3	4
4	2	4	2	2
5	4	5	5	5
3	3	4	3	3
3	4	2	3	3
4	5	5	5	5
3	3	3	3	3
4	3	4	4	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	5
4	4	4	4	3
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
4	4	4	3	5
3	3	3	3	4
2	2	2	4	3
4	3	3	3	1
5	5	4	4	4
4	4	4	4	3
3	2	5	3	3

2	2	3	1	5
4	4	4	4	5
5	4	4	4	3
3	3	2	4	3
3	3	3	4	3
4	3	4	4	5
5	5	5	5	3
2	2	2	3	5
3	3	3	4	3
3	3	4	4	2
1	2	3	3	3
5	4	5	4	3
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	3
5	5	4	5	3
5	5	5	5	3
2	3	3	5	3
3	4	4	4	3
2	2	1	5	3
5	5	5	5	2
3	3	3	4	5
5	3	3	4	4
2	2	4	3	4
5	3	5	5	5
4	4	3	3	4
3	4	4	4	4
3	4	4	3	5
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	3	3	3	4
3	3	3	5	3
5	4	4	4	3
2	4	1	3	4

- **Keterlibatan Pegawai (Z)**

Z1	Z2	Z3	Z4
5	5	5	5
2	2	2	2
4	4	4	5
3	3	4	4
3	4	3	5
4	5	3	5
4	2	5	2
2	3	4	5
3	3	4	4
4	4	4	3
4	3	5	4
4	4	4	4
4	3	4	5
4	4	4	3
5	5	5	5
3	4	3	3
1	4	4	4
5	5	5	5
5	4	5	4
3	3	3	2
4	4	4	4
3	4	3	3
4	5	4	5
3	3	3	4
4	5	3	2
3	4	4	4
4	3	3	3
3	3	4	4
3	3	3	3
3	4	3	3
4	4	4	4
4	4	4	5
3	3	3	3
4	4	4	3
3	3	3	3
4	4	4	3
3	4	4	3
3	3	3	3
4	4	4	3
3	4	4	3
3	3	3	3
4	4	4	3
3	4	5	5

2	3	1	1
4	4	3	4
4	2	5	5
3	4	4	4
3	4	5	5
5	5	4	3
5	5	5	5
3	3	4	3
3	3	3	2
3	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	4	2	4
5	5	4	5
3	3	3	3
2	3	4	2
3	2	2	2
5	5	5	5
4	3	4	5
3	2	3	3
3	4	3	3
3	4	4	4
5	5	5	5
3	3	3	3
4	4	4	4
3	5	5	5
2	3	2	3

Lampiran 3. Dokumentasi



Lampiran 4 Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayama 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nanang Maulana
NIM : 210501110253
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN NAKER KAB. PAMEKASAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	15%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Juni 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Biodata Peneliti

BIOADATA PENULIS

Nama Lengkap : Nanang Maulana
Tempat, Tanggal Lahir : Pamekasan, 22-06-2001
Alamat: Jl. Pangurayan Dsn. Langgar Kec. Proppo Kab. Pamekasan
Provinsi Jawa Timur
A Domisili: jl. Pasir putih no.5 lowokwaru kec Lowokwaru,
kota malang, jawa timur 65145
Telepon : 085732602904
Email : Nanangmaulana2201@gmail.com

Pendidikan Formal

2021- 2024 :Program Studi Manajemen. Fakultas
Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2017-2020 :SMA Bustanul Mubtadiin
2014-2016 :Mts Bustanul Mubtadiin
2008-2014 : MI Bustanul Mubtadiin

Pendidikan Non Formal

2022-2025 :Lembaga Griya Tilawah

Lampiran 6: Lembar Bimbingan dan Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110253
Nama : Nanang Maulana
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : HASIL BIMBINGAN

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	16 Desember 2024	Pembenahan terkait judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	23 Desember 2024	Latar belakang	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	6 Januari 2025	Pembenahan bab 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	24 Januari 2025	Pembenahan Bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	10 Februari 2025	Pembenahan bab 3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	22 April 2025	Revisi sempro	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	16 Mei 2025	Bimbingan bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	28 Mei 2025	bab 5 bimbingan	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	2 Juni 2025	bimbingan bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	10 Juni 2025	bimbingan 1-5 sementara	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	16 Juni 2025	bimbingan bab 1-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Juni 2025
Dosen Pembimbing

