
Peran Integritas Dan Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri

The Role Of Integrity And Job Precision As Intervening Variables In The Influence Of Emotional Intelligence, Compensation, And Supervision On The Performance Of Employees At The Transportation Office Of Wonogiri Regency

Bendung Setyono¹, Septiana Novita Dewi²

Program Studi Magister Manajemen Universitas Dharma AUB Surakarta

bendungsetyono@gmail.com¹, septianadewi25@yahoo.co.id²

Corresponding Author : Septiana Novita Dewi

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk mengkaji bagaimana kecerdasan emosional, kompensasi, dan pengawasan dapat memengaruhi integritas dan ketelitian kerja yang diasumsikan akan berkontribusi pada perbaikan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. Pengolahan data pada studi ini menerapkan teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan uji regresi linier berganda.

Dalam studi ini terlihat bahwa kecerdasan emosional dan pengawasan memiliki peran yang penting pada peningkatan integritas dan ketelitian kerja, sedangkan kompensasi tidak. Namun terhadap perbaikan kinerja, ada kecenderungan pengaruh negatif dari kecerdasan emosional dan kompensasi. Meskipun demikian pengawasan, integritas dan ketelitian kerja mampu memberikan dampak bagi perbaikan kinerja. Secara keseluruhan, temuan empiris mengkonfirmasi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dapat mengalami perbaikan signifikan jika kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas, dan ketelitian kerja bersama-sama mengalami peningkatan.

Sebesar 87,08% kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dapat diperkuat oleh faktor kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas, dan ketelitian kerja. Selebihnya, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam dalam studi ini. Pada analisis jalur, terungkap bahwa jalur tidak langsung dari kecerdasan emosional melalui ketelitian kerja terbukti lebih efektif memperbaiki kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri, jika dibandingkan dengan jalur lainnya.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Pengawasan, Integritas, Ketelitian Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The objective of this study is to examine how emotional intelligence, compensation, and supervision can influence integrity and work accuracy, which are assumed to contribute to the improvement of employee performance in the Transportation Agency of Wonogiri Regency. Data processing in this study applied techniques such as validity testing, reliability testing, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis.

In this study, it is evident that emotional intelligence and supervision play important roles in improving integrity and work accuracy, while compensation does not. However, there is a tendency for a negative influence of emotional intelligence and compensation on performance improvement. Nevertheless, supervision, integrity, and work accuracy can have an impact on performance improvement. Overall, the empirical findings confirm that the performance of employees in the Transportation Agency of Wonogiri Regency can experience significant improvement if emotional intelligence, compensation, supervision, integrity, and work accuracy collectively undergo enhancement.

About 87.08% of employee performance in the Transportation Agency of Wonogiri Regency can be strengthened by factors such as emotional intelligence, compensation, supervision, integrity, and work accuracy. The remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. In the path analysis, it is revealed that the indirect path from emotional intelligence through work accuracy proves to be more effective in improving employee performance in the Transportation Agency of Wonogiri Regency, compared to other paths..

Keywords : Emotional Intelligence, Compensation, Supervision, Integrity, Work Precision, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara ideal harus berfokus pada upaya melayani masyarakat dalam memenuhi dan memfasilitasi kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja dalam pelayanan kepada masyarakat terkait dengan integritas dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab berdasar pada regulasi yang berlaku. Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut kualitas dan kinerja ASN yang mampu menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban ASN dalam mewujudkan nilai integritas.

Johnson (2017) menyatakan bahwa integritas melibatkan kejujuran dalam berhubungan dengan hati nurani dan individu lain. Integritas pribadi adalah prinsip dasar yang mengarah pada perilaku yang didasarkan pada usaha untuk menjadi individu yang dapat diandalkan dalam ucapan, melakukan tindakan dan pekerjaan, serta menunjukkan dedikasi dan loyalitas terhadap prinsip-prinsip kemanusiaan dan moral.

Temuan dari kajian *Salwa et al.* (2018), *Esti et al.* (2019) serta Rahmah dan Afrianto (2021) mengungkapkan bahwa integritas mampu berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan *Devi et al.* (2022) mengungkapkan bahwa integritas berdampak positif meskipun tidak signifikan pada kinerja.

Integritas ASN sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dengan tegas menyatakan bahwa ASN memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas dalam melayani masyarakat, menjalankan fungsi pemerintahan, dan melaksanakan pembangunan. Demikian itu peran ASN yang memiliki integritas, keahlian profesional, netralitas, serta tidak terpengaruh oleh intervensi politik sangat penting. Mereka harus terbebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta sanggup melayani masyarakat dengan optimal. ASN juga diharapkan mampu berperan sebagai pengikat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan prinsip Pancasila dan UUD 1945.

ASN yang profesional sangat dibutuhkan untuk penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat serta dalam rangka mewujudkan tujuan negara. Agar terbentuk sikap profesionalisme ASN, maka kinerja ASN harus terjaga mutu dan kualitasnya yang terlihat dari ketelitian yang mengarah pada profesionalisme dalam bekerja. Ketelitian merupakan keakuratan dalam melaksanakan suatu tugas dengan mengedepankan tindakan yang membutuhkan pengawasan yang berkelanjutan.

Sinambela dan Lestari (2021) yang menyebutkan bahwa kemampuan ketelitian kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Meskipun demikian penelitian lain yang dilakukan oleh *Flannero et al.* (2022) menyebutkan bahwa ketelitian kerja tidak mampu meningkatkan kinerja.

Salah satu langkah krusial dalam upaya memperkuat keunggulan kompetitif suatu lembaga dalam mencapai sasaran atau tujuan adalah melalui pengembangan dan implementasi sistem manajemen SDM yang berfokus pada kompetensi dan kecerdasan emosional, sebagai upaya pemberdayaan SDM dalam sebuah organisasi.

Goleman (2017) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kecakapan untuk mengidentifikasi emosi pribadi dan individu lain, memotivasi diri sendiri, dan mengendalikan emosi dengan baik. Seorang individu yang memiliki *emotional intelligence* yang berkualitas akan mampu mengontrol emosi saat bekerja dan memiliki kemampuan menyelami perasaan pihak lain.

Temuan dari kajian *Norliana et al.* (2021) serta *Lysander dan Setiawan* (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif bagi integritas. Akan tetapi *Mon dan Jennifer* (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional belum mampu mendorong OCB sebagai bagian dari integritas untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Fauzan dan Setyorini (2017) membuktikan ada suatu efek positif pada kecerdasan emosional terhadap ketelitian kerja. Namun demikian, Permadi dan Hermawan (2021) membuktikan tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan ketelitian.

Hasil signifikan diungkapkan Purady (2016) dimana kecerdasan emosional berdampak signifikan bagi tingkat kinerja. Sedangkan hasil tidak signifikan diungkapkan oleh Yani dan Istiqomah (2016) dimana kecerdasan emosional berdampak positif namun tidak signifikan pada kinerja.

Pemerintah Kabupaten Wonogiri memberikan tunjangan tambahan penghasilan sebagai kompensasi atas terpenuhinya tugas dan tanggungjawab pegawai. Pegawai wajib menerapkan aturan jam masuk, jam apel dan jam pulang dengan disiplin agar kompensasi yang diterima nantinya sesuai harapan. Selain untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemberian kompensasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan integritas pegawai dalam menjunjung tinggi norma dan etika pegawai selaku Aparatur Sipil Negara.

Kompensasi merupakan semua hal yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasanya (Handoko, 2016). Jika kebijakan kompensasi dirumuskan dengan tepat dan memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan, pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk menjalankan berbagai aktivitas yang berkontribusi terhadap pencapaian organisasi.

Temuan dari kajian Esti *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap integritas. Berbeda dengan hasil tersebut, Purnami (2017) menunjukkan kompensasi memiliki dampak positif meskipun tidak terlalu berarti terhadap integritas.

Sukawati (2016) menyebutkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas ketelitian kerja. Meskipun demikian, hasil berbeda ditunjukkan Setiawan (2021) dimana kompensasi tidak mempengaruhi dan tidak terlalu berarti bagi kualitas ketelitian kerja.

Kompensasi berdampak positif pada kinerja ditunjukkan oleh Esti *et al.* (2019) dalam penelitiannya. Sebaliknya Purnami (2017) serta Pristiawati dan Santoso (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak negatif dan tidak berarti pada kinerja.

Pengawasan sangat krusial kedudukannya pada seluruh tugas yang ada dalam organisasi, karena dengan pengawasan maka dapat dilihat hal-hal yang akan berdampak negatif bagi organisasi seperti kesalahan yang dalam proses kerja serta kekurangan, kelemahan dan rintangan yang timbul.

Winardi (2014) menjelaskan pengawasan melibatkan tindakan yang dilakukan oleh manajer bertujuan untuk memverifikasi kesesuaian hasil aktual dengan rencana awal yang telah dibuat sebelumnya. Dengan pengawasan diharapkan pegawai bertanggungjawab untuk menjaga integritas diri dan lingkungannya serta bersama-sama mencegah pelanggaran integritas dan kedisiplinan di lingkungannya.

Rahmah dan Afrianto (2021) mengungkapkan bahwa terdapat dampak positif dan berarti antara supervisi dengan integritas dalam penelitiannya. Sementara itu, Purnami (2017) mengungkapkan pengawasan memiliki dampak positif dan tidak berarti pada integritas.

Akhmad *et al.* (2018) mengungkapkan pengawasan berdampak positif dan berarti pada ketelitian kerja. Bertolak belakang dengan temuan tersebut, Mawuntu *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa pengawasan tidak berdampak positif pada kualitas ketelitian.

Rivai (2021) serta Rahmah dan Afrianto (2021) membuktikan pengawasan berdampak positif dan berarti pada kinerja. Namun Purnami (2017) membuktikan pengawasan berdampak positif namun tidak berarti pada terhadap kinerja.

Dengan mengamati fenomena yang ada serta mempertimbangkan teori dan penelitian sebelumnya, peneliti memiliki gagasan untuk melakukan riset dengan topik “Peran Integritas Dan

Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri”.

METODE

Studi ini menggunakan kompensasi, budaya kerja dan pengawasan yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam riset ini. Penelitian ini juga menggunakan integritas dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri sejumlah 144 pegawai yang terdiri dari 58 ASN dan 86 Tenaga Kontrak. Sampel dalam penelitian ini merujuk pendapat Arikunto (2016) ditetapkan sebanyak 35% dari populasi yaitu sebesar 50 pegawai secara acak (*probability sampling*) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner dan diolah menggunakan skala likert (*likert scale*). Beberapa teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi pemeriksaan validitas, keandalan data, pengujian hipotesis dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menggunakan metode *one shot methods* menunjukkan bahwa semua unsur pertanyaan dari masing-masing variabel terbukti valid, karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji tersebut berikut adalah indikator yang paling berpengaruh untuk masing-masing variabel dengan menggunakan 3 skor r_{hitung} tertinggi terkait dengan Kecerdasan Emosional (X_1), Kompensasi (X_2), Pengawasan (X_3), Integritas (Y_1), Ketelitian Kerja (Y_2) dan Kinerja (Y_3), sebagaimana Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1.
 Indikator Yang Paling Berpengaruh

Variabel	Indikator Pertanyaan	Skor Item
Kecerdasan Emosional (X_1)	Empati	0,764
	Kesadaran Diri	0,707
	Pengaturan Diri	0,705
Kompensasi (X_2)	Gaji	0,749
	Upah Pungut	0,689
	Insentif	0,670
Pengawasan (X_3)	Memberikan penilaian capaian kinerja	0,807
	Mengadakan korektif hasil pelaksanaan pekerjaan	0,780
	Menentukan ukuran pelaksanaan	0,762
Integritas (Y_1)	Bijaksana / tidak memaksakan kehendak	0,842
	Tanggungjawab atas hasil kerjanya	0,832
	Melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab	0,781
Ketelitian Kerja (Y_2)	Berhati-hati dalam mengkaji ulang pekerjaannya	0,786
	Tertib dalam melaporkan kegiatannya	0,754
	Tertib dalam memeriksa kembali laporannya	0,713
Kinerja (Y_2)	Kualitas kerja	0,842
	Pengertian atas pekerjaan sesuai kompetensi bidang	0,779
	Pengertian atas pekerjaan dengan memahami uraian tugas dan tanggungjawab	0,766

Hasil pengukuran pada uji reliabilitas membuktikan nilai konstanta (r) untuk semua variabel lebih tinggi daripada batasan minimum yang ditetapkan sebesar 0,6. Dengan demikian, terbukti bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel tersebut adalah reliabel.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,876	<i>Cronbach's</i> > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,876		Reliabel
Pengawasan (X_3)	0,873		Reliabel
Integritas (Y_1)	0,923		Reliabel
Ketelitian Kerja (Y_2)	0,870		Reliabel
Kinerja (Y_3)	0,924		Reliabel

Uji linieritas dipergunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi linier antara variabel penelitian yang sedang diteliti. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa data terbukti linier, maka analisis regresi linier dapat digunakan.. Hasil pengukuran pada uji linieritas menunjukkan nilai c^2_{hitung} 0,050 < c^2_{tabel} 67,504, sehingga model linier adalah model yang tepat.

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 1 pada Tabel 3, diperoleh hasil yaitu kecerdasan emosional, kompensasi dan pengawasan berdampak positif pada integritas pegawai.

Tabel 3.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Jalur		Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Integritas	0,401	0,005	Positif signifikan
Kompensasi → Integritas	0,197	0,097	Positif tidak signifikan
Pengawasan → Integritas	0,286	0,027	Positif signifikan

Begitupula analisis jalur persamaan 2 pada Tabel 4, menunjukkan kecerdasan emosional, kompensasi dan pengawasan berdampak positif pada ketelitian kerja.

Tabel 4.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Jalur		Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Ketelitian Kerja	0,637	0,000	Positif signifikan
Kompensasi → Ketelitian Kerja	0,113	0,212	Positif tidak signifikan
Pengawasan → Ketelitian Kerja	0,221	0,026	Positif signifikan

Sedangkan analisis jalur persamaan 3 pada Tabel 5, menunjukkan hasil berbeda dimana kecerdasan emosional dan kompensasi berdampak negatif pada kinerja pegawai. Akan tetapi pengawasan, integritas, ketelitian kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

Tabel 5.
 Hasil Analisis Jalur Persamaan 3

Jalur		Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Kinerja	- 0,027	0,828	Negatif tidak signifikan
Kompensasi → Kinerja	- 0,017	0,834	Negatif tidak signifikan
Pengawasan → Kinerja	0,236	0,014	Positif signifikan
Integritas → Kinerja	0,293	0,010	Positif signifikan
Ketelitian Kerja → Kinerja	0,502	0,001	Positif signifikan

Hasil uji t persamaan 1 menunjukkan bahwa H_1 dan H_3 terbukti dimana kecerdasan emosional dan pengawasan pada integritas berdampak positif signifikan, namun H_2 tidak terbukti karena kompensasi berdampak positif tidak signifikan pada integritas.

Tabel 6.
 Hasil Uji t Persamaan 1

Hubungan	Perbandingan Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Integritas	2,949 > 2,012	0,005	Positif signifikan
Kompensasi → Integritas	1,692 < 2,012	0,097	Positif tidak signifikan
Pengawasan → Integritas	2,284 > 2,012	0,027	Positif signifikan

Selanjutnya hasil uji t persamaan 2 sebagaimana pada Tabel 7 menunjukkan bahwa H_4 dan H_6 terbukti dimana kecerdasan emosional dan pengawasan terhadap ketelitian kerja secara parsial mampu berdampak positif dan signifikan, sebaliknya H_5 tidak terbukti karena kompensasi secara parsial diketahui berdampak positif dan tidak signifikan pada ketelitian kerja.

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan 2

Hubungan	Perbandingan Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Ketelitian Kerja	6,100 > 2,012	0,000	Positif signifikan
Kompensasi → Ketelitian Kerja	1,266 < 2,012	0,212	Positif tidak signifikan
Pengawasan → Ketelitian Kerja	2,303 > 2,012	0,026	Positif signifikan

Uji t persamaan 3 pada Tabel 8 menunjukkan bahwa H_7 dan H_8 tidak terbukti karena kecerdasan emosional dan kompensasi diketahui berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja. Sedangkan H_9 , H_{10} dan H_{11} dapat diterima karena terbukti pengawasan, integritas dan jalur ketelitian kerja menuju kinerja berdampak positif signifikan.

Tabel 8.
Hasil Uji t Persamaan 3

Hubungan	Perbandingan Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional → Kinerja	-0,218 < 2,015	0,828	Negatif tidak signifikan
Kompensasi → Kinerja	-0,211 < 2,015	0,834	Negatif tidak signifikan
Pengawasan → Kinerja	2,546 > 2,015	0,014	Positif signifikan
Integritas → Kinerja	2,678 > 2,015	0,010	Positif signifikan
Ketelitian Kerja → Kinerja	3,529 > 2,015	0,001	Positif signifikan

Berdasarkan hasil uji keserempakan (Uji F) pada Tabel 9 terungkap nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi 0,000, sehingga variabel kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas dan ketelitian kerja terbukti secara bersamaan mempengaruhi kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji F

Jalur	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Nilai Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Pengawasan, Integritas & Ketelitian Kerja terhadap Kinerja	32,959	2,422	0,000	$F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji Determinasi menghasilkan nilai R^2 total 0,8708 artinya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri diperkuat oleh faktor kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas dan ketelitian kerja sebesar 87,08% dan 12,92% sisanya diuraikan variabel yang tidak dibahas dalam penelitian.

Dari proses analisis jalur, dapat diambil kesimpulan berupa hasil rekapitulasi jalur total dalam Tabel 10 :

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Jalur Total

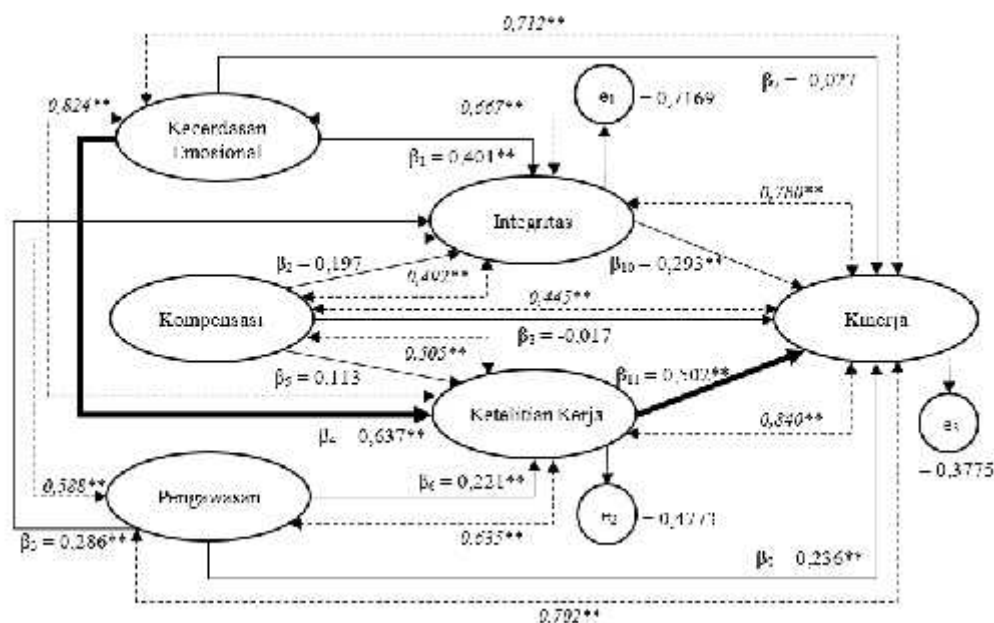
Arah Hubungan	Regresi		Korelasi		
	Beta	Sig	No.	Sig	
Kecerdasan Emosional → Integritas	0,401**	0,005	0,667**	0,000	0,7169
Kompensasi → Integritas	0,197	0,097	0,492**	0,000	
Pengawasan → Integritas	0,286**	0,027	0,588**	0,000	
Kecerdasan Emosional → Ketelitian Kerja	0,637**	0,000	0,824**	0,000	0,4773
Kompensasi → Ketelitian Kerja	0,113	0,212	0,505**	0,000	
Pengawasan → Ketelitian Kerja	0,221**	0,026	0,635**	0,000	
Kecerdasan Emosional → Kinerja	-0,027	0,828	0,712**	0,000	0,3775
Kompensasi → Kinerja	-0,017	0,834	0,445**	0,001	
Pengawasan → Kinerja	0,236**	0,014	0,705**	0,000	
Integritas → Kinerja	0,293**	0,010	0,780**	0,000	
Ketelitian Kerja → Kinerja	0,502**	0,001	0,840**	0,000	

Dari hasil tersebut, dapat diketahui hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung dalam Tabel 11 :

Tabel 11. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Keterangan	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kecerdasan Emosional → Integritas → Kinerja	-0,027	0,401** x 0,293** = 0,117**	-0,027 + 0,117 = 0,090
Kecerdasan Emosional → Ketelitian Kerja → Kinerja		0,637** x 0,502** = 0,319**	-0,027 + 0,319 = 0,292
Kompensasi → Integritas → Kinerja	-0,017	0,197 x 0,293** = 0,057	-0,017 + 0,057 = 0,040
Kompensasi → Ketelitian Kerja → Kinerja		0,113 x 0,502** = 0,056	-0,017 + 0,056 = 0,039
Pengawasan → Integritas → Kinerja	0,236**	0,286** x 0,293** = 0,083**	0,236 + 0,083 = 0,319
Pengawasan → Ketelitian Kerja → Kinerja		0,221** x 0,502** = 0,110**	0,236 + 0,110 = 0,346

Merujuk pada temuan tersebut, keterkaitan antar variabel dapat dipresentasikan dalam bagan berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur (Path Diagram)

PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui ketelitian kerja terbukti sebagai jalur yang paling efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Ketelitian kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dipandang akan lebih optimal jika ditingkatkan kecerdasan emosionalnya, maka dalam hal ini kecerdasan emosional yang dikuasai pegawai sebaiknya terus ditingkatkan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Temuan empiris dari kajian ini mengungkapkan pengaruh langsung dari variabel kecerdasan emosional mendatangkan dampak negatif yang tidak signifikan pada kinerja. Sehingga dapat dimaknai

bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan akan cenderung menurunkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri meskipun dengan tidak signifikan.

Sebagai seorang petugas di lapangan, tuntutan untuk menjaga emosi dan mengelola konflik adalah hal yang wajar. Kecerdasan emosional pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri memainkan peran penting sebagai kemampuan dalam mengelola emosi dan mempertahankan kinerja yang optimal dalam situasi yang menantang. Meskipun kecerdasan emosional penting untuk kinerja yang baik, terlalu banyak tekanan untuk meningkatkan kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai ditekan untuk selalu menunjukkan emosi yang positif, tanpa memperbolehkan mereka untuk mengekspresikan emosi negatif yang sedang dirasakan, maka dapat mengakibatkan ketidakjujuran pada diri sendiri dan mengganggu kesehatan mental pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menyebabkan kecemasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Merujuk pada temuan analisis kecerdasan emosional pada kinerja melalui integritas diketahui berdampak positif signifikan. Kecerdasan emosional diketahui berdampak positif signifikan pada integritas dan integritas memberi dampak positif signifikan pula pada kinerja.

Selain melalui integritas, hasil analisis yang melalui ketelitian kerja juga terbukti berdampak positif signifikan. Kecerdasan emosional terbukti berdampak positif signifikan pada ketelitian kerja begitupula ketelitian kerja berdampak positif signifikan pada kinerja.

Dari penjelasan mengenai jalur yang telah disampaikan, terungkap bahwa kecerdasan emosional melalui ketelitian kerja lebih efektif dalam upaya mendongkrak kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. Karena kecerdasan emosional efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja melalui ketelitian kerja, maka upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional pegawai untuk meningkatkan ketelitian kerja, sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri.

Dengan mempertimbangkan nilai indikator variabel kecerdasan emosional, langkah kongkrit yang direkomendasikan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dalam membangun kecerdasan emosional pegawai yaitu : (1) memacu pegawai agar meningkatkan rasa empatinya dengan rekan kerja untuk hasil kerja berkualitas; (2) memacu pegawai meningkatkan rasa kesadaran diri dalam mengetahui kekuatan dan batasan diri; dan (3) memacu pegawai meningkatkan pengendalian emosi dan respons terhadap stres dan tekanan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Temuan empiris dari kajian ini mengungkapkan kompensasi cenderung memberi dampak negatif yang tidak signifikan pada kinerja. Sehingga dapat dimaknai bahwa apabila kompensasi mengalami peningkatan akan cenderung menurunkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri meskipun dengan tidak signifikan.

Sebagai pegawai yang bertugas di lapangan dengan loyalitas, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri yang mayoritas berstatus pegawai kontrak telah menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik tanpa memperhatikan ada atau tidaknya kompensasi. Namun peningkatan kompensasi yang signifikan dapat menyebabkan distorsi dalam prioritas kerja dan mengubah fokus pegawai, terutama jika kompensasi tersebut berbasis kuantitas atau target yang harus dicapai. Pegawai akan mementingkan pencapaian target tertentu demi mendapatkan bonus atau insentif, tanpa memperhatikan aspek penting lainnya seperti kualitas pekerjaan, kepuasan masyarakat, atau keberlanjutan jangka panjang.

Selain itu peningkatan kompensasi dapat menciptakan perbandingan sosial di antara pegawai. Jika beberapa pegawai menerima kenaikan kompensasi yang signifikan sedangkan yang lain tidak, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan demotivasi di antara pegawai yang merasa tidak adil atau diabaikan. Efek perbandingan sosial ini dapat mempengaruhi iklim kerja dan mengurangi kinerja pegawai. Jika peningkatan kompensasi tidak didasarkan pada kriteria yang jelas dan transparan, pegawai yang merasa dirugikan atau diabaikan akan kehilangan motivasi dan kinerja akan menurun.

Merujuk pada temuan analisis kompensasi terhadap kinerja melalui integritas terbukti berdampak positif tidak signifikan. Kompensasi terbukti memberi dampak positif tidak signifikan pada integritas namun integritas berdampak positif signifikan pada kinerja.

Selain melalui integritas, hasil analisis yang melalui ketelitian kerja juga terbukti berdampak positif tidak signifikan. Kompensasi terbukti berdampak positif tidak signifikan pada ketelitian kerja namun ketelitian kerja berdampak positif signifikan pada kinerja.

Dari penjelasan mengenai jalur yang telah disampaikan, terungkap bahwa kompensasi secara langsung ataupun dimediasi oleh integritas dan ketelitian kerja terbukti tidak efektif (signifikan) dalam upaya mendongkrak kinerja. Karena tidak efektif meningkatkan kinerja, perlu adanya upaya untuk mempertahankan sistem kompensasi terhadap perilaku kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri.

Dengan mempertimbangkan nilai indikator variabel kompensasi, langkah kongkrit yang dapat direkomendasikan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dalam menerapkan sistem kompensasi yaitu : (1) mempertahankan sistem pemberian gaji bulanan pegawai secara tertib; (2) mempertahankan sistem pemberian insentif bagi seluruh pegawai; dan (3) mempertahankan sistem penggajian sesuai masa kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Temuan empiris dari kajian ini mengungkapkan pengawasan terbukti memberi dampak positif signifikan pada kinerja. Sehingga dapat dimaknai bahwa apabila pengawasan mengalami peningkatan maka akan mampu mendongkrak kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dengan signifikan.

Hasil analisis jalur pengawasan menuju kinerja dengan dimediasi integritas menunjukkan dampak yang positif signifikan. Baik pengawasan terhadap integritas maupun integritas terhadap kinerja, keduanya berpengaruh positif signifikan.

Selain itu jalur pengawasan menuju kinerja dengan dimediasi ketelitian kerja menunjukkan dampak positif signifikan. Terbukti pengawasan mampu memberi dampak positif signifikan pada ketelitian kerja, begitupula ketelitian kerja berdampak positif signifikan pada kinerja.

Dari penjelasan mengenai jalur yang telah disampaikan, terungkap bahwa pengawasan terbukti lebih dominan (signifikan) meningkatkan kinerja secara langsung daripada secara tidak langsung dalam upaya mendongkrak kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. Karena pengawasan berhasil menciptakan peningkatan kinerja secara langsung, maka upaya yang dilakukan adalah meningkatkan pengawasan terhadap pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan nilai indikator uji validitas variabel pengawasan sebagai pembentuk sistem pengawasan, maka langkah kongkrit yang dapat direkomendasikan bagi Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri yaitu : (1) menekankan pengawasan pegawai melalui pengamatan hasil kerja; (2)

menekankan pengawasan pegawai melalui tingkat kepatuhan pada peraturan yang berlaku; (3) menekankan pengawasan pegawai melalui target kinerja.

Keterlibatan kedua mediator yaitu integritas dan ketelitian kerja terbukti membawa dampak signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. Maka upaya selanjutnya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah meningkatkan integritas dan ketelitian kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat turut meningkat.

Upaya meningkatkan integritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dapat dilakukan dengan berpedoman pada indikator uji validitas pada variabel integritas tersebut. Langkah kongkrit yang dapat direkomendasikan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri adalah : (1) mendorong pegawai untuk menjaga etika pekerjaan dengan bijaksana; (2) mendorong pegawai meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam pekerjaan; dan (3) mendorong pegawai menerapkan aturan dan kebijakan yang jelas terkait tugas pokok dan fungsi.

Upaya lain untuk mendongkrak kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri melalui ketelitian kerja dapat dilakukan dengan melihat nilai indikator uji validitas variabel ketelitian kerja. Langkah kongkrit yang direkomendasikan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri adalah : (1) mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berhati-hati dalam pekerjaannya; (2) mendorong pegawai untuk menjaga komunikasi dengan tertib tentang pentingnya ketelitian kerja dan laporan yang baik; dan (3) mendorong pegawai meningkatkan kualitas laporan yang harus dicapai.

Apabila upaya meningkatkan integritas dan ketelitian kerja telah dilakukan, maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai, yaitu : (1) Kualitas kinerja pegawai selalu terukur berdasarkan laporan aktivitas harian; (2) Pegawai memiliki kompetensi dalam bidang tugasnya; dan (3) Pegawai memahami uraian tugas dan tanggungjawab jabatan yang diberikan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu : (1) Kecerdasan emosional dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap integritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (2) Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap integritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (3) Kecerdasan emosional dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap ketelitian kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (4) Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap ketelitian kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (5) Kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (6) Pengawasan, integritas, dan ketelitian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri; (7) Variabel kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas dan ketelitian kerja secara bersama-sama terbukti mempengaruhi kinerja; (8) Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kompensasi, pengawasan, integritas dan ketelitian kerja sebesar 87,08% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam dalam studi ini.; (9) Pada analisis jalur, terungkap bahwa jalur tidak langsung dari kecerdasan emosional melalui ketelitian kerja

terbukti lebih efektif memperbaiki kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri, jika dibandingkan dengan jalur lainnya.

Saran

Merujuk pada analisis, kesimpulan dan batasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disampaikan saran kepada pimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri yaitu : (1) Pimpinan meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dengan memacu pegawai meningkatkan rasa empatinya dengan rekan kerja untuk hasil kerja berkualitas, meningkatkan kesadaran diri dalam mengetahui kekuatan dan batasan diri, dan meningkatkan pengendalian emosi terhadap stres dan tekanan; (2) Pimpinan mempertahankan sistem kompensasi terhadap perilaku kinerja pegawai dengan mempertahankan sistem pemberian gaji bulanan bagi pegawai secara tertib, mempertahankan sistem pemberian insentif bagi seluruh pegawai, dan mempertahankan sistem pemberian gaji berdasarkan masa kerja pegawai; (3) Pimpinan meningkatkan pengawasan terhadap pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dengan menekankan pengawasan pegawai melalui pengamatan hasil kerja, melalui tingkat kepatuhan pada peraturan yang berlaku, dan melalui target pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, I., A. Mustanir dan M. R. Ramadhan. 2018. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Kabupaten Enrekang*.
- Devi, N. K., B. Tewal dan Y. Uhing. 2022. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 2, h. 632.
- Esti, S. Padmowiharjo dan Tabroni. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Integritas Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. *Jurnal Ekobisman*. Vol. 4, No. 1, h. 40–51.
- Fauzan, M. F. A. dan D. Setyorini. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spiritual , Dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Profita*. Vol. 7, No. 2, h. 1–19.
- Flannero, Ferdinand dan Meitiana. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*. Vol. 3, No. 3, h. 195–206.
- Goleman, D. 2017. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Johnson, S. 2017. *Integritas dan Kejujuran*. Amerika: Universitas California Selatan.
- Lysander, M. A. S. dan M. H. Setiawan. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 9, No. 1, h. 23–31.
- Mon, M. D. dan Jennifer. 2022. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7, No. 1, h. 113–126.
- Mawuntu, N. S., H. Manossoh dan D. Afandi. 2020. Pengaruh Kepatuhan Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara). *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*. Vol. 15, No. 2, h. 260.

-
- Norliana, Azhar dan D. A. Natuna. 2021. Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Integritas Guru SMP Negeri Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. h. 313–319.
- Permadi, R. dan Hermawan. 2021. Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Tingkat Konsentrasi Terhadap Ketepatan Shooting Di Kie Futsal Club U-20 Cilacap Tahun 2021. *Unnes Journal of Sport Sciences*. Vol. 5, No. 2, h. 107–113.
- Pristiawati, V. D. dan R. A. Santoso. 2021. The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*. Vol. 1, No. 5, h. 443–454.
- Purady, R. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 3, h. 204–214.
- Rahmah, S. dan G. Afrianto. 2021. The Relationship between Supervision, Integrity, and Performance of Primary School Teachers. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education (JTLEE)*. Vol. 4, No. 2, h. 218–231.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salwa, A., Y. Away dan M. Tabrani. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2, No. 1, h. 58–67.
- Setiawan, F. 2021. Pengaruh Gaji, Kompensasi finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kualitas Kerja Di PT. Mitra Sembada Surabaya. *Joirnal of Economic And Business*. Vol. 2, No. 3, h. 82–94.
- Sinambela, E. A. dan U. P. Lestari. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 1, h. 178–190.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukawati, T. I. L. D. 2016. Peranan Mediasi Disiplin Berbasis Kompen- Pada Dinas Pendapatan Daerah / Pasedahan Agung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*. Vol. 3, No. 2, h. 45–54.
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.
- Yani, A. S. dan A. Istiqomah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Pelayanan Dan Harga Pada GO-JEK Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Minat Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)*. Vol. 19, No. 2, h. 43–55.