

KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELAU MEDIASI KREATIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ROKAN HILIR

Julizar¹; Wita Dwika Listihana²; Junaidi³

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : julizar@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on employee performance, with work creativity as a mediating variable, among employees of the Rokan Hilir Regency Environmental Agency. Apparatus at this agency play a crucial role in maintaining and managing the quality of the regional environment, thus requiring strong emotional and creative skills to complete complex and dynamic tasks. Emotional intelligence is understood as an individual's ability to recognize, manage, and express emotions positively to support harmonious working relationships and increase productivity. Meanwhile, work creativity is the ability to generate new and innovative ideas that can be applied in carrying out environmental tasks. This study employed quantitative methods, collecting data through closed-ended questionnaires from purposively selected respondents. Data analysis was conducted using a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on work creativity and employee performance. Furthermore, work creativity proved to be a significant mediating variable in this relationship. The implications of this study emphasize the importance of developing emotional intelligence and enhancing creativity to support optimal performance of local government officials, particularly in the environmental sector.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Creativity, Employee Performance*

SDM yang unggul bukan hanya SDM yang memiliki IQ yang tinggi, melainkan juga harus memiliki Kecerdasan Emosional yang baik. Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Menurut Salovey dalam Goleman (2018:513) “ Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan perasaanitu untuk mamandu pikiran dan tindakan”.

Menurut Subiantoro (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali diri sendiri serta orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun hubungannya dengan orang lain, memiliki rasa empati

terhadap orang lain serta membangun keterampilan dan komunikasi dengan orang lain. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya penerapan dari kecerdasan emosional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk., (2020) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya apabila kecerdasan emosional semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosional Sebagai faktor pendorong terwujudnya kinerja yang optimal, rasa percaya diri yang baik dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Anggi, 2021). Argumen-argumen yang mendukung dan menentang keberadaan kecerdasan emosional dalam *Perceived Organization* Daya tarik Intuitif Intuisi menyatakan orang yang dapat mendeteksi emosi orang lain, mengendalikan emosinya sendiri, dan mengendalikan interaksi sosial dengan baik akan mempunyai posisi yang kuat dalam dunia bisnis Seseorang yang berada dalam suasa hati yang baik lebih kreatif dibandingkan orang-orang yang berada dalam suasana hati yang buruk.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional berkualitas memiliki sifat ramah, mudah bergaul, praktis dan spontan. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan (Afandi, 2019). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Mereka menghasilkan lebih banyak ide dan banyak pilihan dari ide-ide mereka yang asli. Seseorang yang memiliki susana hati atau emosional yang positif, lebih fleksibel dan terbuka dalam berpikir, hal ini yang menjelaskan mengapa mereka lebih kreatif. Kecerdasan emosi yang baik adalah suatu keadaan yang mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Jihanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan. Artinya kreativitas karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dimana kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan kinerja. kreativitas menyebabkan tidak ada perubahan kinerja karyawan.

Situasi nyata yang terlihat pada instansi pemerintahan termasuk Dinas Lingkungan hidup adalah menunjukkan tenaga kerja yang kompleks dan dinamis membutuhkan lebih dari sekedar kemampuan teknis dan administratif. Dalam kondisi ini Kecerdasan Emosional menjadi hal yang penting dalam meningkatkan dan kreatifitas karyawan. Sehingga permasalahan ini menjadi relevan dengan strategi untuk mendukung pembentukan SDM yang adaptif, kolaboratif, inovatif dalam dunia kerja sehingga permasalahan-permasalahann seperti rendahnya ide-ide inovatif karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga terjadi penurunan kreativitas kerja, serta kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami dan mendalami serta mengelola emosi baik dalam menghadapi atasan, rekan sehingga mempengaruhi efektifitas dan kinerja karyawan.

Demikian juga dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hilir yang menghadapi beberapa permasalahan SDM antara lain lemahnya kinerja pegawai yang di tunjukkan dengan kurang kreatif serta kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, terkadang bahkan ketika telah diberikan instruksi oleh pimpinan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan cenderung lambat. Permasalahan ini diduga SDM tidak memiliki kecerdasan emosional. Hal ini menarik perhatian peneliti karena kecerdasan emosional tidak dimiliki oleh semua orang, sehingga penting bagi organisasi untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi, serta uraian literature diatas dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul” Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Kerja Karyawan: Studi Empiris Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hilir.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif .Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokus penelitian adalah menguji hubungan antar variabel secara empiris dan objektif melalui data numerik. Penelitian ini berlokasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hilir. Populasi penelitian adalah area yang ingin diselidiki oleh peneliti. Menurut Sugiono (2017), “Populasi adalah suatu domain umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hilir yang terdiri dari ASN 34 orang dan PTT 77 orang dengan total kelurahan poulasi adalah 111 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisi SEM-PLS.

HASIL

Penelitian ini mengumpulkan data pada waktu dan sumber yang sama. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa data tersebut masih berpotensi menghasilkan common method variance (CMV) (Podsakoff et al., 2003, 2012). Untuk memastikan bias metode umum dapat dikendalikan, penelitian ini menggunakan full collinearity variance inflation factors (VIFs) untuk mengevaluasi

apakah data dalam penelitian memiliki masalah CMV atau tidak (Kock, 2015).

Tabel 4.4 Hasil pengujian full collinearity VIFs

Kecerdasan Emosional	Kinerja	Kreativitas Kerja
2.372	2.376	2.130

Hasil (Tabel 4.4) hasil pengujian full collinearity VIFs menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional pada angka 2.372. Kinerja pada angka 2.376 dan Kreativitas pada angka 2.130. Masing-masing variabel memiliki nilai *full collinearity VIFs* lebih rendah dari 3.3. Dengan demikian, data dalam penelitian ini tidak berpotensi menghasilkan *common method variance* (CMV) (Kock, 2015).

Hasil pengujian model fit and quality indices

Tabel 4.5 menampilkan pengujian *model fit and quality indices* dalam analisis PLS pada penelitian ini meliputi *average R-square* (ARS), *average path coefficient* (APC), dan *average variance inflation factor* (AVIF). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model cocok dengan data [ARS =0.650,(P<0.01); APC =0.553,, (P<0.001), AVIF =2.146. Nilai VIF yang lebih rendah dari 3.3 menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2014).

Tabel 4.5. Hasil pengujian model fit and quality indices

Parameter	Nilai	Rule of thum
Avarage path coefficien (APC)	0.553, P<0.001	p-value<0,05
Avarage R-squared (ARS)	0.650, P<0.001	p-value<0,05
Avarage block VIF (AVIF)	2.146	<3,3
Tenenhaus GoF (GoF)	0.731	≥ 0,10 (<i>small effect size</i>), ≥ 0,25 (<i>Medium effect size</i>), dan ≥ 0,36 (<i>large effect size</i>)
Q-Square (Q ²) coefisient		
Kinerja	0.779	>0 (<i>acceptable</i>
Kreativ	0.516	<i>predictive model</i>)

Hasil pengujian juga menghitung indeks *Goodness of Fit* (GoF). Indeks GoF bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan model *outer* dan *inner* pada PLS (Tenenhaus et al., 2005). Nilai batas untuk

GoF adalah 0.10 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0.36 (besar) (Wetzels et al., 2009). Nilai GoF dalam penelitian ini adalah 0.731, yaitu berada pada kategori sedang dari nilai ambang batas 0.52. Hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini berkinerja baik (Wetzels et al., 2009). Selain itu, koefisien Q^2 pada tabel 4.5 menunjukkan nilai yang lebih besar dari nol, yang menjelaskan bahwa model memiliki nilai prediksi yang dapat diterima (O'Cass & Weerawardena, 2010).

Hasil pengujian model pengukuran

Pada analisis SEM-PLS, pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validasi skala pengukuran setiap variabel (Hair et al., 2014). Evaluasi model pengukuran dilakukan dalam tiga tahap.

Tabel 4.6 Evaluasi model pengukuran reflektif

Variabel	Item	Loadings	AVE	CR	α
Kecerdasan Emosiona	X1	0.893	0.832	0.980	0.977
	X2	0.905			
	X3	0.901			
	X4	0.887			
	X5	0.841			
	X6	0.935			
	X7	0.939			
	X8	0.919			
	X9	0.948			
	X10	0.948			
Kinerja	Y1	0.901	0.843	0.974	0.969
	Y2	0.943			
	Y3	0.952			
	Y4	0.863			
	Y5	0.942			
	Y6	0.941			
	Y7	0.882			
Kreativitas kerja	M1	0.707	0.788	0.937	0.910
	M2	0.864			
	M3	0.894			
	M4	0.895			

Catatan: CR = Composite reliability, α = Cronbach alpha, AVE = *average variances extracted*,

*** signifikan pada level 0,001

Tahap pertama adalah menguji atau

mengevaluasi konsistensi internal dari reliabilitas setiap variabel. Sebuah skala pengukuran variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability (CR) dan nilai cronbach alpha (α) diatas 0,7. Hasil pada table 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh nilai CR dan α pada setiap variabel berada diatas 0,7. Hal ini dapat dijelaskan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi reliabilitas yang baik.

Tabel 4.7 Hasil Loadings dan Crossloading

	EM	KINER JA	KREAT IV	Type (a)	SE	P value
X1	0.893	0.270	0.192	Reflect	0.067	<0.001
X2	0.905	0.171	0.051	Reflect	0.066	<0.001
X3	0.901	-0.307	0.104	Reflect	0.066	<0.001
X4	0.887	0.099	-0.192	Reflect	0.067	<0.001
X5	0.841	0.265	-0.242	Reflect	0.067	<0.001
X6	0.935	-0.224	-0.070	Reflect	0.066	<0.001
X7	0.939	0.060	0.015	Reflect	0.066	<0.001
X8	0.919	0.079	0.092	Reflect	0.066	<0.001
X9	0.948	-0.185	0.016	Reflect	0.066	<0.001
X10	0.948	-0.185	0.016	Reflect	0.066	<0.001
Y1	0.211	0.901	-0.012	Reflect	0.067	<0.001
Y2	-0.049	0.943	-0.062	Reflect	0.066	<0.001
Y3	0.024	0.952	-0.035	Reflect	0.066	<0.001
Y4	-0.036	0.863	0.107	Reflect	0.067	<0.001
Y5	-0.062	0.942	0.002	Reflect	0.066	<0.001
Y6	-0.062	0.941	-0.007	Reflect	0.066	<0.001
Y7	-0.023	0.882	0.016	Reflect	0.067	<0.001
Y1_2	0.067	-0.302	0.836	Reflect	0.067	<0.001
Y2_2	-0.138	-0.047	0.920	Reflect	0.066	<0.001
Y3_2	0.160	0.021	0.891	Reflect	0.067	<0.001
Y4_2	-0.079	0.306	0.902	Reflect	0.066	<0.001

Selanjutnya, *tahap kedua* adalah pengujian validitas pada setiap variabel. Uji validitas variabel terdiri dari dua pengujian: (1) uji validitas konvergen; (2) uji validitas diskriminan. Pada pengujian validitas konvergen, setiap item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading* diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada penelitian ini memiliki nilai *loading* diatas 0,50

Selain itu, pengujian validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *average variances extracted* (AVE). Sebuah variabel dikatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai AVE diatas sama dengan 0,50 (Chin, 2010). Pada table 4.6 dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel adalah diatas 0,50. Berdasarkan kedua hasil tersebut (nilai *loadings* dan AVE), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang ada pada skala pengukuran variabel pada penelitian valid secara konvergen.

Table 4.9. Hasil Pengujian Hipotesis

Model 1: Full Model	
Pengaruh Langsung	
Kecerdasan Emosional → Kinerja	0.664
Kecerdasan Emosional → Kreativitas	0.719
Kinerja → Kreativitas	0.275
Model 2: Pengaruh Tidak Langsung	
Kecerdasan Emosional → Kreativitas → Kinerja	0.197

signifikan pada level 0,001

Hasil pengujian model struktural Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktural. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi pada model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya, Tabel 4.9, Gambar 4.4 dan Gambar 4.5. mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis SEM-PLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini. Hipotesis pertama (H1) Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Hasil pada table 4.9 Tabel tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi,

secara langsung Kecerdasan Emosional secara positif menyebabkan tingkat Kinerja Pegawai dengan angka statistik ($\beta = 0.664$, $p < 0.001$).

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kreativitas Kerja. Hasil pada table 4.9 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = 0.719$, $p < 0.001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara positif meningkatkan Kreativitas Kerja.

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Hasil pada table 4.9 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = 0.275$, $p < 0.001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kreativitas kerja secara positif menyebabkan peningkatan Kinerja.

Hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan dalam me mediasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. Hasil pada table 4.9 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = 0.197$, $p < 0.001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kreativitas kerja secara positif memediasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kreativitas kerja sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan SEM-PLS, dan hasil pengujian pada model struktural mengungkapkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan didukung secara statistik. Temuan ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang peran psikologis dan perilaku dalam meningkatkan kinerja

pegawai, khususnya di sektor publik atau organisasi pemerintahan.

Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien $\beta = 0.664$ dan $p < 0.001$. Temuan ini mendukung teori-teori sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Goleman (1998) dan Mayer & Salovey (1997), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, stabil, dan adaptif.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi emosional bukan hanya menjadi pelengkap kemampuan teknis, tetapi merupakan fondasi penting dalam mencapai kinerja kerja yang optimal.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kreativitas Kerja

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja, yang terbukti dengan nilai koefisien $\beta = 0.719$ dan $p < 0.001$. Temuan ini konsisten dengan literatur yang menyebutkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih terbuka terhadap pengalaman baru, lebih mampu mengelola konflik internal, serta memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk berpikir out of the box.

Dengan kata lain, pegawai yang mampu mengenali dan mengelola emosinya akan lebih mudah memunculkan ide-ide baru, mengambil inisiatif, dan mengembangkan solusi inovatif dalam pekerjaan.

Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) menguji apakah kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hasilnya menunjukkan nilai $\beta = 0.275$ dengan $p <$

0.001. Meskipun nilai koefisiennya tidak sebesar pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja, namun signifikansi pengaruh ini menegaskan bahwa kemampuan berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru turut berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Peran Mediasi Kreativitas Kerja dalam Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hipotesis keempat (H4) menguji peran kreativitas kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja, dan hasilnya menunjukkan nilai koefisien $\beta = 0.197$, $p < 0.001$, yang berarti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kreativitas kerja.

Dengan demikian, kreativitas kerja bertindak sebagai jalur psikologis dan perilaku yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap hasil kerja pegawai. Temuan ini memperkuat pendekatan model mediasi dalam pengembangan SDM, yang menyarankan bahwa faktor kepribadian dan psikologis pegawai perlu dikelola untuk mendorong perilaku kerja inovatif yang berujung pada kinerja tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian model struktural menggunakan analisis SEM-PLS, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting terkait pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas Kerja, dan Kinerja Pegawai pada ASN di Kabupaten Rokan Hilir:

1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien $\beta = 0.664$ dan $p < 0.001$. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan dalam lingkungan kerja.

2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kreativitas Kerja
Kecerdasan emosional juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai, dengan nilai koefisien $\beta = 0.719$ dan $p < 0.001$. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, empati, dan hubungan sosial turut mendorong lahirnya ide-ide inovatif dan solusi kreatif dalam penyelesaian tugas.
3. Kreativitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Kreativitas kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan koefisien $\beta = 0.275$ dan $p < 0.001$.
4. Kreativitas Kerja Memediasi Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja
Penelitian ini juga menemukan bahwa kreativitas kerja memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien $\beta = 0.197$ dan $p < 0.001$. Artinya, kecerdasan emosional tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kreativitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, M. R. (2020a). Metode Penelitian: Perspektif Sains Organisasi. Pekanbaru, Riau: Unilak Press.
- Abdillah, M. R. (2020b). Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates: Testing a Dual Mediation Mechanism. (Doctoral dissertation, Da-Yeh University, Taiwan). Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11296/g3e8ug>
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0036>
- Ali, M. H., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mahita, I. A. P. D. H., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Rex Denpasar. *VALUES*, 4(3), 876-890.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).

- Budiono, A. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada PT. Muler pasific labelindo, jawa barat. *Human Capital Development*, 5(1).
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021, December). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 12, p. 1696). MDPI.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Ismail, K., Nopiah, Z. M., & Rasul, M. S. (2020). Emotional intelligence and work performance among vocational teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 12(3), 106-117.
- Mahrita, M., & Cahyono, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Belajar, Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Guru Terhadap Efektivitas Belajar Siswa SDN Binuang 4 Kabupaten Tapin. *Media Mahardhika*, 20(3), 501-511.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88-97.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Sari, N. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru: Studi pada Guru PNS MAN 2 Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 349-361.
- Supardi, S., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020, December). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan Dâ€™Merlion Hotel Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 363-369).
- Sulistiyawan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satoria Aneka Industri Pasuruan (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of selection and assessment*, 8(2), 89-92.