
Mediasi Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai: Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Intellectual Intelligence* dan *Work Experience***Santi Suciningtyas^{1*}, Diah Wuriyah Ningsih²**Institut Teknologi dan Bisnis ADIAS^{1,2}Email: suciningtyassanti@gmail.com¹, Diahwningsih21@gmail.com²

Artikel info**Artikel history**

Diterima : 27-05-2022

Direvisi : 05-06-2022

Disetujui : 25-06-2022

Kata Kunci: kecerdasan emosi; kecerdasan intelektual; pengalaman kerja; kinerja pegawai; profesionalisme**Keywords:** *emotional intelligence*; *intellectual intelligence*; *work experience*; *employee performance*; *professionalism***Abstrak**

Keberhasilan organisasi dipengaruhi proses yang secara signifikan memengaruhi keberhasilan organisasi dengan peran manajer dan pekerja untuk saling bersinergi untuk menentukan harapan, mengevaluasi hasil dan penghargaan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi profesionalisme terhadap pengaruh *emotional intelligence*, *intellectual intelligence* dan *work experience* terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis dampak tidak langsung jalan analisis dan sub analisis. Bagian 90 dari analisis penelitian ini melibatkan pegawai pemerintah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pamelang. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Emotional Intelligent* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Intellectual Intelligence* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Work Experience* (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Emotional Intelligent* (X1) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Intellectual Intelligence* (X2) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi, terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Work Experience* (X3) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pamelang, dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Profesionalisme (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pamelang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan informasi emosional dan pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Kecerdasan emosional intelektual dan pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap profesionalisme Mediasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

The success of the organization is influenced by a process that significantly affects the success of the organization with the roles of managers and workers synergizing with each other to set expectations, evaluate results and reward performance. The purpose of this study was to determine the effect of mediation of professionalism on the effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and work experience on employee performance. The data analysis method used is indirect impact analysis and sub-analysis. Section 90 of this research analysis involves government employees at the Pamelang Education and Culture Office. The results of this study have a significant influence between the Emotional Intelligent variable (X1) on the Employee Performance variable (Y), there is a significant influence between the Intellectual Intelligence variable (X2) on the Employee Performance variable (Y), there is a significant influence between the Work Experience variable (X3) on the Employee Performance variable (Y), there is a significant effect between the Emotional Intelligent variable (X1) on the Professionalism variable (Z) as a mediating variable and there is a significant influence between the Intellectual Intelligence variable (X2) on the Professionalism

variable (Z) as a mediating variable, there is an influence There is a significant difference between the Work Experience variable (X3) and the Professionalism variable (Z) as a mediating variable in the Pemalang Education and Culture Office, and there is a significant effect between the Professionalism variable (Z) on the Employee Performance variable (Y) at the Pemalang Education and Culture Office. So it can be concluded that knowledge of emotional information and work experience has a direct effect on employee performance. Intellectual emotional intelligence and work experience have an indirect effect on professionalism. Mediation on employee performance. In addition, professionalism has a significant influence on employee performance

Koresponden author: Santi Suciningtyas

Email: suciningtyassanti@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2022



Pendahuluan

Bidang manajemen sumber daya manusia menarik untuk diteliti lebih lanjut, hal ini dapat dilihat dengan dilakukannya berbagai penelitian khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai berupa fakta empiris tentang kinerja SDM dengan pendekatan dan aspek kajian yang berbeda-beda. Kinerja adalah keberhasilan organisasi dipengaruhi proses yang secara signifikan memengaruhi keberhasilan organisasi dengan peran manajer dan pekerja untuk saling bersinergi untuk menentukan harapan, mengevaluasi hasil dan penghargaan kinerja. Selain itu, jika seseorang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan dan cara kerjanya, tingkat kemampuan seseorang dianggap tidak mencukupi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ([Rohaeni](#), 2016).

Menurut Robinson, kinerja staf merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi ([Astuti et al.](#), 2011). Dalam kajian manajemen kinerja pegawai atau pegawai, beberapa hal penting untuk diperhatikan karena kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang dicapai oleh suatu organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu atau kelompok pegawai tersebut ([Suryawan & Suaryana](#), 2018). Sehingga Pendekatan ini tidak lepas dari kontribusi hubungan antar manusia. kinerja individu diharapkan meningkat, sehingga produktivitas organisasi akan meningkat pula. SDM merupakan kunci sukses dengan menempatkan profesionalisme karyawan sebagai perhatian utama. Pendekatan ini tidak lepas dari kontribusi hubungan antar manusia.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji secara parsial hubungan *Emotional Intelligence*, *Intellectual Intelligence*, *Work Experience*, Kinerja, dan Profesionalisme terhadap kinerja SDM, hasil penelitian yaitu penelitian yang menyatakan signifikan dan pengaruh positif ([Ardiansyah & Sulistiyowati](#), 2018), ([Berliana et al.](#), 2020), ([Bili et al.](#), 2018), ([Rowe](#), 2017), ([Sitepu et al.](#), 2020), dan studi yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan ([Akimas & Bachri](#), 2016), ([Suyono & Farooque](#), 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya belum dilakukan uji cobakan pada organisasi pelayanan publik maka pada penelitian ini akan dilakukan uji coba pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemalang untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Orisinalitas penelitian terletak pada pengujian mediasi profesionalisme terhadap

Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Work Experience dan dampaknya terhadap kinerja SDM, dan penelitian pemodelan SDM pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemalang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi profesionalisme terhadap pengaruh *emotional intelegence, intelectual intelligence* dan *work experience* terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah perencanaan rinci yang digunakan sebagai pedoman belajar yang mengarah pada tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* untuk hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian adalah *purposive sampling* dengan mengambil kriteria pegawai yang berstatus PNS dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dasar.

Unit analisis penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Bamarang. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (*mediating effects*).

Tabel 1.
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan.	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja
2	<i>Emotional Intelligence</i> (X ₁)	Kategori pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memantau perasaan sosial orang lain dan memandu informasi, pikiran, dan tindakan.	Pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi.
3	<i>Intellectual Intelligence</i> (X ₂)	Kemampuan untuk menerima, menyimpan, dan memproses informasi menjadi fakta.	Kecerdasan angka, pemahaman verbal dan kecepatan persepsi
4	<i>Work Experience</i> (X ₃)	Pengalaman kerja pegawai pada perusahaan tersebut.	Lamanya jam kerja, pengetahuan/keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan peralatan kerja/tingkat.
5	Profesionalisme (Z)	Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan untuk mengembangkan program pelayanan berdasarkan kebutuhan masyarakat.	Keterampilan, pemberian jasa dan pelayanan, pengawasan dan sistem balas jasa

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 1)

Untuk nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($n-2$) sebesar ($90-2 = 88$) maka nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dari hasil perolehan dengan program SPSS versi 20.0. diperoleh nilai signifikansi dari tabel rangkuman persamaan 1 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 1)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.986	1.260		2.370	.020
Variabel <i>Emotional Intelligent</i> (X1)	.306	.106	.253	2.889	.005
1 Variabel <i>Intellectual Intelligence</i> (X2)	.429	.113	.367	3.797	.000
Variabel <i>Work Experience</i> (X3)	.314	.119	.262	2.641	.010

a. Dependent Variable: Variabel Profesionalisme (Z)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 dengan adanya hasil uji t pada persamaan 1 maka akan langsung diuji hipotesis empat (H_4), lima (H_5) dan enam (H_6) untuk dikakukannya dengan menggunakan uji sobel.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 2)

Berikut adalah hasil perolehan dengan program SPSS versi 20.0. diperoleh nilai signifikansi dari tabel rangkuman pada persamaan yang 1 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 2)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.677	.991		.684	.496
Variabel <i>Emotional Intelligent</i> (X1)	.273	.085	.180	3.231	.002
1 Variabel <i>Intellectual Intelligence</i> (X2)	.279	.093	.191	3.005	.003
Variabel <i>Work Experience</i> (X3)	.349	.094	.233	3.708	.000

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Variabel Profesionalisme (Z)	.591	.082	.472	7.190	.000

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 dengan adanya hasil uji t persamaan 2 maka akan langsung ditarik kesimpulan hasil uji t pada hipotesis satu (H₁), dua (H₂) tiga (H₃), dan tujuh (H₇) sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 (H₁)

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji t diatas maka diketahui bahwa variabel *Emotional Intelligent* (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} = 3,231$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ ($3,231 > 1,987$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

b. Hipotesis 2 (H₂)

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji t diatas maka diketahui bahwa variabel *Intellectual Intelligence* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} = 3,005$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ ($3,005 > 1,987$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

c. Hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji t diatas maka diketahui bahwa variabel *Work Experience* (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} = 3,708$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ ($3,708 > 1,987$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

d. Hipotesis 7 (H₇)

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji t diatas maka diketahui bahwa variabel Profesionalisme (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} = 7,190$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ ($7,190 > 1,987$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

B. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan dependen (Ratela & Taroreh, 2016). Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS version 20.0* maka hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	<i>(Constant)</i>	2,986	1,260
	<i>Variabel Emotional Intelligent (X1)</i>	,306	,106
	<i>Variabel Intellectual Intelligence (X2)</i>	,429	,113
	<i>Variabel Work Experience (X3)</i>	,314	,119

a. *Dependent Variable*: Variabel Profesionalisme (Z)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dengan rumus:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Z = 2,986 + 0,306 X_1 + 0,429 X_2 + 0,314 X_3 + error$$

Berdasarkan hasil persamaan 1 data tabel 4 di atas dari nilai analisis regresi linear berganda ini diperoleh hasil 0,306 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Emotional Intelligent* (X₁) terhadap variabel Profesionalisme (Z), 0,429 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Intellectual Intelligence* (X₂) terhadap variabel Profesionalisme (Z), 0,314 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Work Experience* (X₃) terhadap variabel Profesionalisme (Z) yang berarti jika *Work Experience* (X₃) meningkat akan mengakibatkan peningkatan Profesionalisme (Z).

2. Analisis koefisien Determinasi (R²) (Persamaan 1)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen ditentukan. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0 dan 1). Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kekuatan variabel terikat sangat terbatas. Dibawah ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi (R²) pada persamaan yang 1 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) (Persamaan 1)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.743 ^a	.552	.536	1.541

a. *Predictors*: (*Constant*), Variabel *Work Experience* (X₃), Variabel *Emotional Intelligent* (X₁), Variabel *Intellectual Intelligence* (X₂)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 5 di atas maka hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan nilai *R Square* sebesar (0,552) atau (55,2%) mampu mempengaruhi dengan

baik. Nilai hitung *error* persamaan 1 yaitu $e_1 = \sqrt{1 - 0,552} = \sqrt{0,448} = 0,670$, dimana sisanya sebesar (0,448) atau (44,8%). Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi 1 yaitu sebagai berikut:

$$Z = 2,986 + 0,306 X_1 + 0,429 X_2 + 0,314 X_3 + 0,670$$

3. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
Model		B	Std. Error
1	<i>(Constant)</i>	,677	,991
	<i>Variabel Emotional Intelligent (X1)</i>	,273	,085
	<i>Variabel Intellectual Intelligence (X2)</i>	,279	,093
	<i>Variabel Work Experience (X3)</i>	,349	,094
	<i>Variabel Profesionalisme (Z)</i>	,591	,082

a. *Dependent Variable:* Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e_2$$

$$Y = 0,677 + 0,273 X_1 + 0,279 X_2 + 0,349 X_3 + 0,591 Z + error$$

Berdasarkan hasil persamaan 2 data tabel 36 di atas dari analisis nilai regresi linear berganda ini diperoleh koefisien 0,273 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Emotional Intelligent* (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), 0,279 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Intellectual Intelligence* (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), 0,349 menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Work Experience* (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), 0,591 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Profesionalisme (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4. Analisis koefisien Determinasi (R²) (Persamaan 2)

Tabel 7.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²) (Persamaan 2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.914 ^a	.836	.828	1.174

a. *Predictors:* (*Constant*), Variabel Profesionalisme (Z), Variabel *Emotional Intelligent* (X₁), Variabel *Work Experience* (X₃), Variabel *Intellectual Intelligence* (X₂)

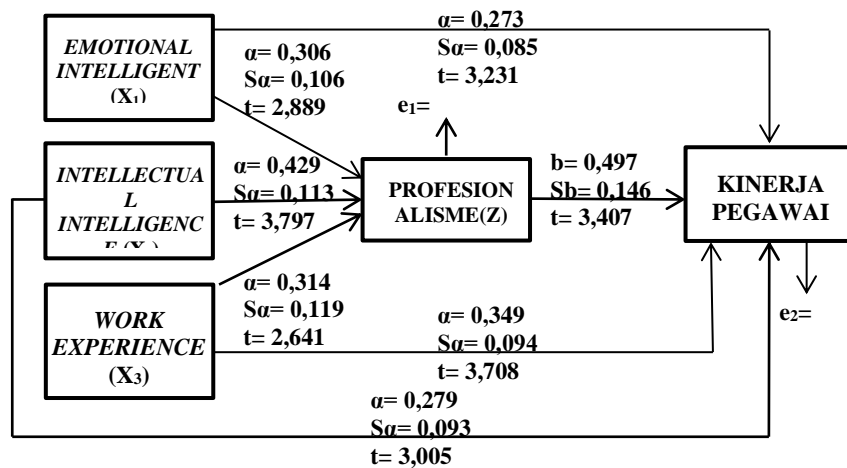
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 maka hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan nilai *R Square* sebesar (0,836) atau (83,6%) mampu mempengaruhi dengan baik. Nilai hitung *error* persamaan 2 yaitu $e_2 = \sqrt{1 - 0,836} = \sqrt{0,164} = 0,405$, dimana sisanya sebesar (0,164) atau (16,4%). Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi 2 yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,677 + 0,273 X_1 + 0,279 X_2 + 0,349 X_3 + 0,591 Z + 0,405$$

Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 dan H_7 yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.
Diagram Jalur



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

5. Uji Sobel

Uji ini sekaligus untuk menjawab hipotesis ke 4 (H_4), hipotesis ke 5 (H_5), dan hipotesis ke 6 (H_6). Signifikansi variabel efek mediasi dihitung dengan menggunakan uji Sobel sebagai berikut:

a. Hipotesis 4 (H_4)

Pengaruh variabel Profesionalisme (Z) dalam memediasi variabel *Emotional Intelligent* (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berikut ini adalah perhitungannya:

$$t = \frac{(0,306)(0,591)}{0,06804175681} = 2,658$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel yang 1 diketahui bahwa hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,658 > 1,987$) sehingga H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh langsung dari Profesionalisme (Z) dalam mediasi variabel *Emotional Intelligent* (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis ke 4 (H_4) diterima.

b. Hipotesis 5 (H₅)

Pengaruh variabel Profesionalisme (Z) dalam memediasi variabel *Intellectual Intelligence* (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berikut ini adalah perhitungannya:

$$t = \frac{(0,429) (0,591)}{0,07552712294} = 3,334$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel yang 2 diketahui bahwa hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,334 > 1,987$) sehingga H₀ ditolak, yang artinya ada pengaruh langsung dari Profesionalisme (Z) dalam mediasi variabel *Intellectual Intelligence* (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis ke 5 (H₅) diterima.

c. Hipotesis 6 (H₆)

Pengaruh variabel Profesionalisme (Z) dalam memediasi variabel *Work Experience* (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berikut ini adalah perhitungannya:

$$t = \frac{(0,314) (0,591)}{0,07552712294} = 2,457$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel yang 3 diketahui bahwa hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,987$) sehingga H₀ ditolak, yang artinya ada pengaruh langsung dari Profesionalisme (Z) dalam mediasi variabel *Work Experience* (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis ke 6 (H₆) diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Emotional Intelligent* terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,231 > 1,987$). Sedangkan nilai dari signifikansi sebesar (Sig.) ($0,002 < 0,05$). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *Emotional Intelligent* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.

Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan ([Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018](#)), Wulandari ([Wulandari, 2017](#)) dan, ([Aisah, 2018](#)) yang menyatakan bahwa variabel *Emotional Intelligent* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka penelitian ini diterima.

2. Pengaruh *Intellectual Intelligence* terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa variabel kecerdasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil uji-t untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,005 > 1,987$). Sedangkan nilai dari signifikansi sebesar (Sig.) ($0,003 < 0,05$). Artinya pengaruh variabel kecerdasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Akimas & Bachri, 2016](#)) dan ([Wispondono & Buyung, 2019](#)) yang menyatakan bahwa variabel *Intellectual*

Intelligence (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka penelitian ini diterima.

3. Pengaruh *Work Experience* terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,708 > 1,987$). Sedangkan nilai dari signifikansi sebesar (Sig.) ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *Work Experience* (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.

Sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Saptiani](#), 2017), serta ([Alviany](#), 2019) yang menyatakan bahwa variabel *Work Experience* (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka penelitian ini diterima.

4. Pengaruh *Emotional Intelligent* terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi

Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan variabel *Emotional Intelligent* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,658 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar (Sig.) ($0,005 < 0,05$). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *Emotional Intelligent* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) adalah signifikan.

Sejalan dengan penelitian ([Darmawan, Deni.](#), 2013) dan ([Yani & Istiqomah](#), 2016) yang menyatakan bahwa variabel *Emotional Intelligent* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) maka penelitian ini diterima.

5. Pengaruh *Intellectual Intelligence* terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa variabel kecerdasan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan profesionalisme (Z) terbukti benar sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,334 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar (Sig.) ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *Intellectual Intelligence* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) adalah signifikan.

Penelitian ini dengan penelitian ([Inawati & Susilowati](#), 2016), ([Yani & Istiqomah](#), 2016), dan ([Darmawan, dan Deni](#), 2013) bahwa variabel *Intellectual Intelligence* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) maka penelitian ini diterima.

6. Pengaruh *Work Experience* terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi

Hipotesis keenam (H_6) yang menyatakan variabel *Work Experience* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji sobel dengan nilai thitung sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar (Sig.) ($0,010 < 0,05$). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *Work Experience* (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) adalah signifikan.

Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ([Suprianto](#), 2017) yang menyatakan bahwa variabel *Work Experience* (X_3)

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Profesionalisme (Z) maka penelitian ini diterima.

7. Pengaruh Profesionalisme sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa variabel spesialisasi (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,190 > 1,1987$). Sedangkan nilai dari signifikansi sebesar (Sig.) ($0,000 < 0,05$). Artinya pengaruh variabel profesionalisme (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan.

Penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh ([Yani & Istiqomah](#), 2016), ([Dharmawan](#), 2013), dan ([Suprianto](#), 2017) yang menyatakan bahwa variabel Profesionalisme (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka penelitian ini diterima.

Kesimpulan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Emotional Intelligent (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel Intellectual Intelligence (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel Work Experience (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat pengaruh signifikan antara variabel Emotional Intelligent (X1) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Intellectual Intelligence (X2) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Work Experience (X3) terhadap variabel Profesionalisme (Z) sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pemalang, dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Profesionalisme (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pemalang.

Bibliografi

- Aisah, S. A. S. (2018). *Pengembangan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Dan Hubungannya Dengan Kinerja Kepala Seksi Pendidikan*. *Jurnal Serambi Ilmu*, 19(2), 72–87. <https://doi.org/10.32672/si.v19i2.1002>
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259–272.
- Alviany, H. (2019). *Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep*. Universitas Wiraraja.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Adriyanto, Y. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)*.
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280–287. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v12i2.7957>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Darmawan, Deni., & K. N. F. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dharmawan, N. A. S. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(2). <https://doi.org/10.23887/jinah.v2i2.1677>
- Inawati, I., & Susilowati, J. (2016). *Analisis Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Profesional Sebagai Mediasi (Studi pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang)*.
- Ratela, G. D., & Taroreh, R. (2016). *Analisis Strategi Diferensiasi, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Rumah Kopi Coffee Island*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11636>
- Rohaeni, H. (2016). *Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.294>
- Rowe, P. M. (2017). *Toward a model of work experience in work-integrated learning*. *International Perspectives on Education and Society*, 32, 3–17. <https://doi.org/10.1108/S1479-367920170000032013>

- Saptiani, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*.
- Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Emosional , Dan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh (The Influence Of Intellectual , Emotional , And Spiritual Intelligences On Performance Of Employees At Banda Aceh National Agency Of Drug & . Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(03), 197–206*.
- Suprianto, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Di Komando Pembinaan Doktrin Pendidikan Dan Latihan Angkatan Laut (Kodiklatal) Surabaya. Jurnal Manajerial Bisnis, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.37504/mb.v1i01.20>*
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. E-Jurnal Akuntansi, 23(2), 871–897*.
- Suyono, E., & Farooque, O. Al. (2019). *Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia. Journal of Asia Business Studies, 13(4), 543–558. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0073>*
- Wispondono, M., & Buyung, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)*. *Eco-Entrepreneur, 5(1), 17–32*.
- Wulandari, S. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 7(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i1.884>*
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Servive Center Utara 1)*. *Jurnal Media Studi Ekonomi, 19(2), 43–55*.