

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI MELALUI KNOWLEDGE SHARING PADA TIM PENDAMPING KELUARGA (TPK) KECAMATAN SAWAHAN KOTA SURABAYA

Nadia Oktaviani¹, Sopia²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Kota Malang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Kota Malang, Indonesia

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 22 Desember 2024

Disetujui : 7 Januari 2025

Publikasi : 20 Januari 2025

Penulis Korespondensi:

Nadia Oktaviani

nadia.oktaviani.2004136@students.um.ac.id

ABSTRAK

Research peneliti dilakukan sebagai penelitian yang meneliti dampak pengalaman kecerdasan emosional terhadap kinerja anggota organisasi melalui *knowledge sharing* pada tim pendamping (TPK). Metode penelitian yang dipergunakan yakni kuantitatif melalui pengumpulan data melewati kuesioner. Selanjutnya data kuesioner tersebut diolah melalui pemanfaatan analisis SmartPLS 3 yang di dalamnya terdapat pengujian *outer model* serta *inner model*. Sejumlah 230 responden yang merupakan seluruh anggota tim pendamping keluarga di Surabaya terpilih menjadi sampel. Hasil penelitian membuktikan bahwasannya kecerdasan emosional membawa dampak positif serta signifikan terhadap berbagi pengetahuan pada Tim Dukungan Keluarga (TPK) di Kecamatan Sawahan Kota Surabaya. Kecerdasan emosional membawa dampak positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Kecerdasan emosional membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Anggota Organisasi, Berbagi Pengetahuan, Tim Pendamping Keluarga

ABSTRACT

The researcher's research was conducted as research that examined the impact of emotional intelligence experiences on the performance of organizational members through knowledge sharing with the accompanying team (TPK). The research method used is quantitative through data collection through questionnaires. Next, the questionnaire data is processed using SmartPLS 3 analysis, which includes testing the outer model and inner model. A total of 230 respondents who were all members of the family assistance team in Surabaya were selected as samples. The research results prove that emotional intelligence has a positive and significant impact on sharing knowledge in the Family Support Team (TPK) in Sawahan District, Surabaya City. Emotional intelligence has a positive and significant impact on knowledge sharing. Emotional intelligence has a positive and significant impact on the performance of organizational members.

Keywords : Emotional Intelligence, performance of organisasi members, knowledge sharing, family support team

Pendahuluan

TPK Kecamatan Sawahan memiliki 180 tim dan tersebar di 6 kelurahan, yaitu Putat Jaya, Banyu Urip, Pakis, Sawahan, Petemon, dan Kupang Krajan. Masing-masing tim memiliki 3 orang anggota, dan dalam satu tim memiliki target melaksanakan pendampingan sebanyak 22 sasaran. Tugas yang dimiliki oleh bidan di Kecamatan Sawahan yaitu membantu pengecekan kesehatan dan melaksanakan rujukan

(apabila diperlukan) kepada Calon Pengantin (Catin), ibu hamil, ibu nifas bayi, maupun balita yang sedang dilakukan pendampingan oleh kader. Sedangkan, Kader PKK dan Kader KB memiliki beberapa tugas. Pertama, melakukan pendampingan terhadap catin dan pengecekan kesehatan sejak 3 bulan sebelum pernikahan dilaksanakan. Kedua, pendampingan dan pemantauan pada ibu hamil dilakukan sebanyak 8x dalam 1 tahun. Ketiga, pendampingan dan pemantauan ibu nifas beserta dengan bayinya. Kader KB akan melakukan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) atau sosialisasi kepada ibu nifas untuk melakukan KB dengan memasang alat kontrasepsi dihari ke-36 setelah persalinan. Kader PKK dan Kader KB juga memantau tumbuh kembang bayi serta balita. Semua kegiatan yang dilakukan oleh kader PKK dan kader KB, harus dilaporkan kedalam aplikasi “Sayang Warga Surabaya”. yang telah dibuat oleh pemerintah Kota Surabaya. Selain tugas utama yang telah dijelaskan, sebagian anggota TPK memiliki tugas lain, yaitu melakukan Verifikasi dan Validasi Keluarga Risiko Stunting (Verval KRS). Anggota TPK melakukan pendataan dan pemantauan keluarga melalui tes/survei yang pelaporannya langsung masuk ke dalam sebuah aplikasi milik BKKBN.

Tabel 1 Jumlah TPK Kecamatan Sawahan

KELURAHAN	JUMLAH TIM	JUMLAH ANGGOTA
PETEMON	30	90
SAWAHAN	20	60
BANYU URIP	40	120
PUTAT JAYA	40	120
KUPANG KRAJAN	25	75
PAKIS	25	75
Total	180	540

Sumber: Aplikasi New Siga BKKBN (2024)

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) mengacu pada kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola sinyal serta informasi emosional (Robbins dan Judge, 2014: 335). Hal ini mencakup kemampuan untuk menyadari emosi diri sendiri untuk memahami kelebihan dan kekurangan pribadi, mengendalikan emosi, memotivasi diri, mengenali emosi serta karakter orang lain, dan menjalin hubungan baik dengan orang lain. Dengan memahami dan menerapkan kelima aspek utama kecerdasan emosional, perjalanan karier dan bisnis dapat menjadi lebih mulus (Goleman, 2015: 7).

Kinerja Anggota Organisasi

Kinerja merupakan ukuran perusahaan untuk menilai karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai harapan individu untuk memenuhi perannya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja anggota berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang situasi kinerja, konflik di tempat kerja, dan tantangan. Informasi ini kemudian digunakan oleh manajemen untuk menentukan lintasan karir setiap anggota organisasi. Penilaiannya mencakup berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, pemahaman tanggung jawab pekerjaan, kreativitas, kolaborasi, inisiatif, keandalan, dan atribut pribadi (Rizaldi, 2019).

Knowledge Sharing

Alfarisi (2017), yang mendefinisikan pengetahuan secara luas sebagai gabungan antara pengalaman, nilai, informasi kontekstual, keahlian, dan intuisi. Pengetahuan ini menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi pengalaman baru dan mengintegrasikannya dengan informasi yang ada. Pengetahuan terbagi menjadi 2 jenis, yaitu tacit dan eksplisit. Pengetahuan tacit ialah pengetahuan yang diperoleh individu melalui pengalaman sehari-hari, yang sulit untuk didokumentasikan atau diajarkan kepada orang lain (Nonaka, 1994) (Wijayanti & Sundiman, 2017).

Goleman, sebagaimana dikutip dalam Milatus Sholiha dkk (2017), menyebut kemampuan ini sebagai **kecerdasan emosional** atau *Emotional Intelligence*. Kecerdasan emosional diyakini memberikan kontribusi sebesar 80% terhadap kesuksesan seseorang, sementara sisanya, sebesar 20%, ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Studi yang dilakukan oleh Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesadaran dan pengendalian diri seseorang tercermin dari kesadaran emosional dan kepercayaan dirinya. Karyawan harus mampu melakukan pengendalian diri. Hal ini dibuktikan dengan sikap disiplin terhadap diri sendiri, baik dalam berhubungan dengan orang lain maupun dengan diri sendiri, serta memerlukan kecerdasan emosional dan kemampuan menahan tekanan, frustrasi, dan stres. Penyelesaian masalah yang menjadi tanggung jawab atau risiko bagi siswa akan mempengaruhi kinerja siswa. Individu harus mampu memotivasi dirinya sendiri sekaligus orang lain. Dalam artikel yang ditulis oleh Nora Obermayer-Kovacs, Edit Komlisi, Cintia Szenteleki, dan Erika Victoria Toth, "Menjelajahi Faktor-Faktor yang Memungkinkan Sifat-Sifat Kecerdasan Emosional untuk Berbagi Pengetahuan", yang diterbitkan dalam jurnal internasional *Journal of Synergy and Research* Vol.4 No.1 (2015), disebutkan betapa pentingnya kecerdasan emosional dalam berbagi pengetahuan. Selain itu, penelitian berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Anggota Fakultas", diterbitkan dalam *Management Science Letters* 3 (2013) oleh Masoomah Arabshahi, Mohammad Lagzian, Fariborz Rahimnia, dan Azar Kafashpor, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan anggota fakultas. Studi tersebut mengukur bagaimana elemen-elemen kecerdasan emosional memberikan dampak positif terhadap proses transfer pengetahuan. *Knowledge sharing* memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengetahuan berbagi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, menurut Memah, Pio, dan Kaparang (2017). Ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan adalah komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terus mendapatkan pengetahuan baru tentang pekerjaan ada kemungkinan mereka memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi. Namun, karena manusia merupakan komponen utama dalam proses pertukaran pengetahuan, diperlukan lebih banyak upaya dan perhatian untuk memastikan bahwa proses penyebaran informasi dapat dilakukan dengan baik (Rudiyanto, 2012: 22). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan setiap perusahaan dan organisasi. Perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang. Meningkatkan kecerdasan emosional karyawan merupakan inisiatif yang dapat dilakukan oleh dunia usaha dan organisasi untuk menjaga sikap

dan perilaku positif karyawan di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional adalah kinerja, keadaan emosi, pengalaman kemenangan, dan keadaan psikologis yang berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui perilaku berbagi pengetahuan yang kuat di dalam perusahaan, maka pengetahuan yang diperoleh karyawan dapat didistribusikan secara merata kepada seluruh karyawan. Maka dari itu, tidak ada kesenjangan pemahaman yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila tidak ada perbedaan pemahaman di antara karyawan, maka karyawan akan berkinerja lebih baik yang akan berujung pada kinerja perusahaan yang lebih baik dan akibatnya, perusahaan akan lebih kompetitif.

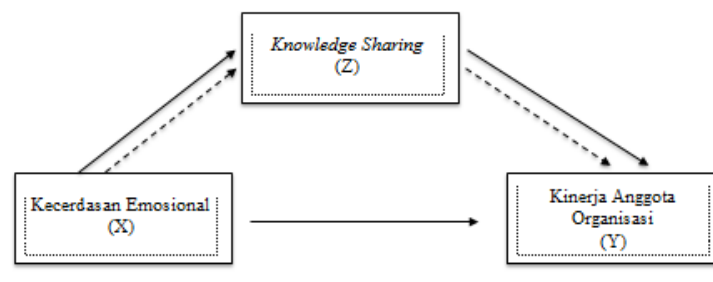
Dengan fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini ingin menguji keterkaitan antara kecerdasan emosional tentang bagaimana anggota organisasi bekerja, yang difasilitasi oleh pertukaran informasi dengan tim pendamping keluarga. Dari hasil rujukan sebelumnya dan pengembangan kerangka konsep didapatkan bahwa:

H1 : “Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Jelas pada Kinerja Karyawan.”

H2 : “Kecerdasan emosional berdampak positif pada pertukaran informasi”

H3 : “Penyebaran pengetahuan berdampak positif pada kinerja anggota Organisasi”

H4 : “ Berbagi Informasi Mempengaruhi Kecerdasan Emosional Terkait Kinerja Anggota Organisasi”



Gambar 1. Model Pengukuran

Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif yang berasal dari jenis penelitian eksplanatori (eksplanatif) dan deskriptif yang menerangkan hubungan sebab akibat antara variabel terdiri dari variabel eksogen, yaitu memengaruhi pada penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional. lalu variabel Endogen yaitu kinerja anggota organisasi, *knowledge sharing* berperan sebagai variabel *Intervening*. Dalam hal ini, peneliti menggunakan populasi tim pendamping keluarga di Surabaya sehingga tergolong dalam *infinite population*. Teknik Sampel menggunakan *non-probability sampling* dan dengan beberapa kriteria maka penelitian ini juga berjenis *purposive sampling*. Untuk jumlah responden atau sampel yang dipergunakan dihitung mempergunakan rumus *slovin*. Didapat jumlah sampel yaitu 230 responden yang diperoleh dari $n \times 5$, dimana n merupakan jumlah item pertanyaan, sehingga diperoleh hasil yaitu 540×5 dan untuk sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 230 responden.

Alat pengukur untuk menghimpun hasil kuesioner dalam penelitian ini menggunakan angket beserta kuesioner secara daring yang didalamnya memakai *Skala Likert* berupa angka **satu sampai lima** yang diukur dari peringkat STS (1) hingga SS (5). Analisis statistik deskriptif beserta Analisis SEM-PLS digunakan sebagai teknik untuk analisis data.

Hasil Dan Pembahasan

Responden berdasarkan usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	2	0,6%
2	30-40 Tahun	27	8,6%
3	40-50 Tahun	148	47,1%
4	Lainnya (≤50 Tahun)	128	43,7%
Total		305	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, (2024)

Dari data diatas sebanyak 305 orang yang mengisi kuesioner ini memiliki usia yang berbeda-beda. Mayoritas dari responden ini berusia 20-30 yang terdiri dari 2 orang atau sebesar 0,6%. Kemudian di posisi kedua rentang usia 30-40 tahun sebanyak 27 orang atau 8,6%. Di posisi ketiga diisi responden dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 148 orang atau sebesar 47,1%. Kemudian di posisi terakhir diisi oleh 128 responden, atau 43,7% dari total, dengan rentan usia di bawah 50 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Sawahan Kota Surabaya berusia 40-50 Tahun.

Responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Ibu Rumah Tangga	273	86,9%
2	Wiraswasta	4	1,3%
3	Pegawai Swasta	2	0,6%
4	PNS	2	0,6%
5	Lainnya	24	10,6%
Total		305	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, (2024)

Dari data diatas sebanyak 305 orang yang mengisi kuesioner ini memiliki pekerjaan yang berbeda-beda. Mayoritas dari responden ini yaitu seorang ibu rumah tangga sebanyak 273 orang atau sebesar 86,9%. Kemudian bekerja sebagai wiraswasta sebanyak 4 orang atau sebesar 1,3%. Bekerja sebagai pegawai swasta sebanyak 2 orang atau sebesar 0,6%. Yang terakhir bekerja selain item yang ditampilkan sebanyak 24 orang atau 10,6%. Data dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Sawahan Kota Surabaya merupakan seorang ibu rumah tangga.

Responden berdasarkan kelurahan

Tabel 4. Responden Berdasarkan Kelurahan

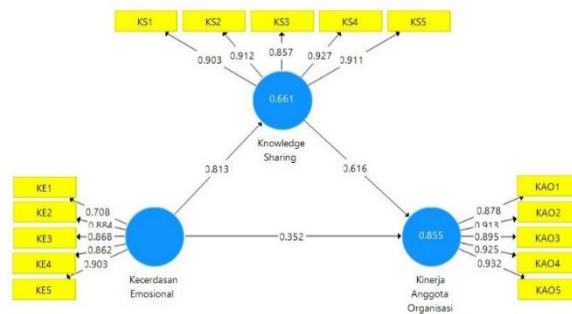
No	Asal Kelurahan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pakis	44	14,3 %
2	Sawahan	36	11,8%
3	Petemon	45	14,6%
4	Banyu Urip	55	18,2%

5	Putat Jaya	62	20,4%
6	Kupang Krajan	63	20,7%
Total		305	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, (2024)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 305 orang yang mengisi kuesioner ini berasal dari 6 kelurahan yang ada di Kecamatan Sawahan. Dalam hal ini, mayoritas reponden berasal dari kelurahan Kupang Krajan sebanyak 63 orang atau sebesar 20,7%. Kemudian diurutan kedua kelurahan Putat Jaya sebanyak 62 orang atau sebesar 20,4%. Kelurahan Banyu Urip sebanyak 55 orang atau sebesar 18,2%. Kelurahan Petemon sebanyak 45 orang atau sebesar 14,6%. Selanjutnya kelurahan Pakis sebanyak 44 orang atau sebesar 14,3% dan yang terakhir dari kelurahan Sawahan sebanyak 36 orang atau sebesar 11,8%..

Evaluasi Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Uji Validitas

Convergent

Untuk uji validitas penelitian ini, Convergent Validity digunakan, yang dianalisis melalui software SmartPLS. Nilai faktor penambahan untuk setiap indikator konstruk digunakan untuk menilai validitas; untuk indikator reflektif, validitas dianggap tinggi jika ada korelasi lebih dari 0,70 terhadap konstruk yang diukur. Namun, nilai faktor pengisian antara 0,50 dan 0,60 masih dapat diterima dalam studi tahap pengembangan skala (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji Convergent Validity dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai Convergent Validity

Variabel	Kecerdasan Emosional	Kinerja Anggota Organisasi	Knowledge Sharing
KE 1	0,708		
KE 2	0,884		
KE 3	0,868		
KE 4	0,862		
KE 5	0,903		
KAK 1		0,878	

KAK 2	0,913
KAK 3	0,895
KAK 4	0,925
KAK 5	0,932
KS 1	0,903
KS 2	0,912
KS 3	0,857
KS 4	0,927
KS 5	0,911

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tegangan eksternal untuk setiap indikator variabel penelitian lebih besar dari 0,50. Mengenai pedoman Ghazali & Latan (2015), indikator dianggap valid jika nilai beban eksternal melebihi 0,50. Oleh karena itu, hasil uji validitas konvergensi menunjukkan bahwa semua indikator penelitian ini valid dan layak untuk digunakan lebih lanjut.

<i>Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)</i>		
Variabel	AVE	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,719	Valid
Kinerja Anggota Organisasi	0,826	Valid
Knowledge Sharing	0,814	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Selain itu, dengan menggunakan validitas konvergen, Anda juga dapat melakukan pengujian menggunakan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Menurut Ghazali & Latan (2015), nilai AVE baik jika lebih besar dari 0,50. Maka dari itu, berdasarkan hasil yang tertera pada tabel .. dapat diketahui bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai > 0,50, dimana nilai tersebut sesuai dengan nilai yang direkomendasikan sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dalam Convergent.

Discriminant Validity

Pengujian validitas melalui Discriminant Validity dilakukan dengan menilai nilai cross loading atau akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) antara setiap indikator dan konstraknya. Indikator dianggap memenuhi kriteria Discriminant Validity yang baik jika korelasi indikator dengan konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan struktur yang berbeda. Selain itu, validitas diskriminatif juga dapat dievaluasi berdasarkan akar kuadrat AVE, di mana nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar daripada

nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil uji Discriminant Validity dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 7. Cross Loading

Variabel	Kecerdasan Emosional	Kinerja Anggota Organisasi	Knowledge Sharing
KE 1	0,708	0,551	0,554
KE 2	0,884	0,766	0,696
KE 3	0,868	0,745	0,703
KE 4	0,862	0,727	0,709
KE 5	0,903	0,800	0,767
KAO 1	0,752	0,878	0,765
KAO 2	0,766	0,913	0,817
KAO 3	0,745	0,895	0,800
KAO 4	0,806	0,925	0,853
KAO 5	0,802	0,932	0,859
KS1	0,751	0,830	0,903
KS2	0,720	0,800	0,912
KS3	0,668	0,761	0,857
KS4	0,761	0,840	0,927
KS5	0,764	0,834	0,911

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7, nilai crossloading untuk setiap indikator variabel konstruk lebih besar dari nilai crossload untuk semua variabel konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel konstruk memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dan sepadan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruksi dengan indikator reflektif diuji untuk memastikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan alat ukur dalam mengevaluasi suatu struktur. dinilai berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*. Menurut Ghozali & Latan (2015), suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai alfa Cronbach atau reliabilitas komposit lebih besar dari 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel. berikut:

Tabel 8. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

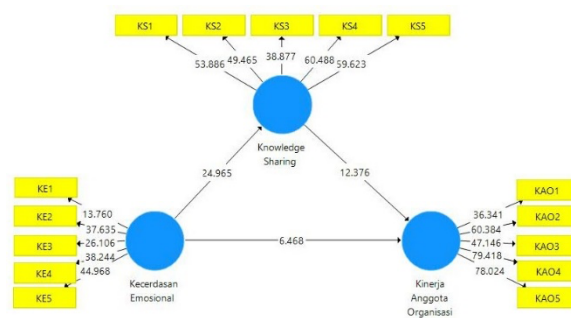
Variabel	Cronbach's Alpha	Compsite Reliability	Keterangan
----------	------------------	----------------------	------------

Kecerdasan Emosional	0,901	0,927	Reliabel
Kinerja Anggota Organisasi	0,947	0,959	Reliabel
Knowledge Sharing	0,943	0,956	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Semua variabel memiliki nilai defisiensi alfa dan senyawa lebih besar dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan dalam hasil pada Tabel 8.

Evaluasi Inner Model



Gambar 3. Inner Model

R-Square

Untuk menilai dalaman model, nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah, masing-masing. Nilai R-Square ini merupakan bagian dari uji goodness-of-fit atau keselarasan model. menurut kategori yang diusulkan oleh Ghozali & Latan (2015). Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh lebih besar dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai R-Square penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	R Square
Kinerja Anggota Organisasi	0,855
Knowledge Sharing	0,661

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Hasil yang diperoleh dari tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Anggota Organisasi adalah 0,855 atau sebesar 85,5% yang menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Emosional dan *Knowledge Sharing* mampu memprediksi variabel Kinerja Anggota Organisasi sebesar 85,5%, sehingga termasuk kategori pengaruh yang lemah. Kemudian untuk nilai R-Square pada variabel *Knowledge Sharing* yaitu 0,661 atau sebesar 66,1% yang menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja Anggota Organisasi mampu memprediksi variabel *Knowledge Sharing* sebesar 66,1%, dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh yang lemah.

F-Square

Uji F-Square, dengan nilai 0,02, 0,15, dan 0,35, digunakan untuk mengevaluasi kebaikan model dalam evaluasi internal. Nilai F-Square ini menentukan apakah prediktor variabel laten endogen memiliki pengaruh yang lemah, medium, atau besar terhadap tingkat struktural. (Ghozali & Latan, 2015). Nilai F-Square dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 10. F-Square

Variabel	X	Y	Z
Kecerdasan Emosional		0,290	1,953
Kinerja Anggota Organisasi			
<i>Knowledge Sharing</i>		0,890	

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Nilai F-Square untuk variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja Anggota Organisasi termasuk dalam kategori pengaruh yang medium atau menengah (0,290), seperti yang ditunjukkan oleh hasil dari tabel 10 di atas. variabel kecerdasan emosional terhadap *Knowledge Sharing* termasuk ke dalam kategori pengaruh yang medium atau menengah (1,953). Dalam hal ini, nilai *F-Square* untuk *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Anggota Organisasi masuk dalam kategori pengaruh yang tinggi (0,890). Dari data ini menunjukkan bahwa tidak semua tim pendamping keluarga memiliki kecerdasan emosional. Hal ini disebabkan oleh kinerja anggota organisasi yang memiliki tanggungjawab untuk pekerjaan yang telah diberikan.

Estimate for Path Coefficients

Dalam evaluasi internal model, estimasi koefisien jalur, yang juga disebut sebagai estimasi koefisien jalur, digunakan untuk menguji hipotesis dengan memeriksa pengaruh antar variabel. Selain itu, metode bootstrapping digunakan untuk menghitung nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik t. (Ghozali & Latan, 2015). Dalam kasus ini, kriteria yang diperlukan untuk uji hipotesis adalah bahwa apabila nilai koefisien atau nilai sampel awal (O) bernilai positif, dan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05, maka hubungan ditunjukkan memiliki pengaruh yang positif. Berikut ini merupakan data menggunakan Path Coefficients yang dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KS -> KAO	0.616	0.614	0.050	12.376	0.000
KE -> KS	0.813	0.812	0.033	24.965	0.000
KE -> KAO	0.352	0.353	0.054	6.468	0.000

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

Tabel 12. Hasil Uji Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KE -> KS -> KO	0.501	0.499	0.043	11.596	0.000

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SmartPLS 3, (2024)

H1 : Penyebaran pengetahuan (Z) memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien atau nilai sampel awal (O) yang bernilai positif (0,616), yang menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Z adalah positif. Selain itu, nilai t statistik sebesar 12,376 ($>1,96$) atau nilai p sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hasil penelitian pada H1 dapat diterima..

H2 : Menurut hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecerdasan emosional (X) memiliki pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap pemerolehan pengetahuan (Z). Nilai koefisien atau nilai sampel awal (O) adalah positif (0,813), yang menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Z adalah positif. Selain itu, hasil penelitian pada H2 dapat diterima karena nilai t statistik 24,965 ($>1,96$) atau nilai p 0,000 ($< 0,05$).

H3 : Tabel di atas menunjukkan bahwa kecenderungan emosional (X) secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi (Y). seperti yang ditunjukkan oleh hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai koefisien atau nilai sampel awal (O) bernilai positif (0,352), menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y adalah positif dan memiliki efek yang signifikan dengan nilai t statistik 6,468 ($>1,96$) atau nilai p 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa hasil penelitian pada H2 dapat diterima.

H4 : Antara kecerdasan emosional (X) dan yang dimediasi oleh pemerolehan pengetahuan (Z) terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien atau nilai sampel awal (O) yang bernilai positif (0,501), yang menunjukkan bahwa hubungan antara X, Y, dan Z adalah positif serta memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistik sebesar 11,596 ($>1,96$) atau nilai p sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Deskripsi Variabel Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Tim Pendamping Keluarga (TPK) Kecamatan Sawahan Kota Surabaya

Berdasarkan hasil analisis uji seperti yang telah disebutkan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan menggunakan kecerdasan emosional, keterampilan kecerdasan emosional Tim Pendamping Keluarga (TPK) dapat membantu menahan tekanan, frustrasi, dan stres, menyelesaikan masalah yang menjadi tanggung jawab atau risiko bagi Tim Pendamping Keluarga (TPK), dan meningkatkan kemampuan kinerja diri sendiri dan orang lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Novianti, et al. (2023) Kecerdasan Emosional mempunyai dampak yang sangat besar dalam berbagi pengetahuan. Selanjutnya, Harmen et al. (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional baik untuk berbagi pengetahuan dan penting. Terakhir, Shabriyanto dan Rizky (2020) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan penting untuk berbagi pengetahuan.

Pengaruh Kinerja Anggota Organisasi pada Tim Pendamping Keluarga (TPK) Kecamatan Sawahan Kota Surabaya

Berdasarkan hasil analisis uji sebelumnya, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan situasi dalam tim pendamping keluarga (TPK), dimana tim menjaga kedekatan emosional baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kedekatan ini bisa dikatakan dekat, karena setiap hari tim organisasi menjaga komunikasi yang baik. Keintiman emosional di lingkungan kerja,

misalnya ketika terjalin komunikasi yang kuat antar tim terkait pekerjaan. Keintiman emosional di luar lingkungan kerja, ketika terjadi pertemuan berulang-ulang antar karyawan di luar jam kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisona (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian Ningrum (2021), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi

Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota Organisasi yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing* Pada Tim Pendamping Keluarga (TPK) Kecamatan Sawahan Kota Surabaya

Berdasarkan hasil analisis uji sebelumnya, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi melalui *knowledge sharing*. Penelitian ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan yang baik dapat berfungsi sebagai mediator antara kinerja anggota tim dan kecerdasan emosional. Ini menunjukkan bahwa menerapkan berbagi pengetahuan yang baik dalam suatu organisasi baik untuk organisasi itu sendiri dan anggota tim itu sendiri. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja anggota tim dalam bekerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi, dan peningkatan kinerja organisasi akan didukung oleh kinerja anggota tim, memberikan mereka keunggulan kompetitif dan memperoleh posisi yang menguntungkan. Berdasarkan penelitian Hanum, et al (2023), Kecerdasan emosional, yang disampaikan melalui pertukaran informasi, ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

Kesimpulan

Dari Hasil Pengujian Ini Memiliki Maksud Guna Mencari Tahu Pengaruh Dari Menurut hasil, variabel kecerdasan emosional yang dipengaruhi oleh pertukaran informasi terhadap kinerja anggota organisasi. Dari Hasil analisa Deskriptif menunjukkan bahwa responden memperoleh Kecerdasan Emosional, Kinerja Anggota Organisasi, dan *Knowledge Sharing* yang baik dari tim pendamping desa di Surabaya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa berbagi pengetahuan dapat berfungsi dengan baik sebagai mediator antara kinerja anggota organisasi dan kecerdasan emosional mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan yang baik dalam suatu organisasi berdampak positif pada kinerja anggota tim selain organisasi itu sendiri.

Hal ini dibuktikan dari hasil data Distribusi Frekuensi yang menunjukkan pada Kecerdasan Emosional, Rata-rata responden setuju bahwa tim pendamping keluarga memiliki kecerdasan emosional yang positif. Kemudian pada Kinerja Anggota Organisasi menunjukkan bahwa rata responden setuju dengan tim pendamping keluarga memiliki penerapan kinerja yang positif. Pada *Knowledge Sharing* menunjukkan rata-rata konsumen setuju bahwa tim pendamping keluarga memiliki berbagai pengetahuan dapat memainkan peran positif sebagai mediator.

Daftar Pustaka

- Aiman, Rizaldi & Sri Rahayu. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, dan Leverage terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus pada Bank Umum Swasta Nasional dan Bank Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017). *e-Proceeding of Management*. Vol.6(2):3190-3198.
- Alfarisi, S. (2017). Sistem Prediksi Penjualan Gamis Toko Qitaz Menggunakan Metode Single Exponential Smoothing Oleh. In *Journal of Applied Business and Economics* (Vol. 4, Issue 1).

- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Goleman, Daniel (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, terj. T. Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Latifah Hanum and Sefnedi, Sefnedi and Reni Yuliviona, (2023) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tim Dengan Knowledge Share Sebagai Variabel Mediasi*. Tesis S2, Universitas Bung Hatta.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002), 1–9.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto, 2012, *Pengantar Akuntansi Konsep & Teknik Penyusunan Laporan Keuangan*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Sholiha, Milatus, dkk. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang. *Warta Ekonomi*. 7(17). Hal 78-92. Diakses 18 November 2020.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai: Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The influence of knowledge management toward employee performance: An empirical study at PT. SMS Korawaringin Timur district]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.