



Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Manado Town Square

Michelle Jillian Audrey Moniaga¹, Victor P. K Lengkong², Mirah H. Rogi³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Januari 5, 2024
Revised Januari 7, 2024
Accepted Januari 18, 2024

Keywords:

Karakteristik Individu,
Pengawasan,
Kecerdasan Emosional,
Efektivitas Kerja

Keywords:

Individual Characteristics,
Supervision,
Emotional Intelligence,
Work effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menilai dampak karakteristik individu terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square, (2) mengidentifikasi pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square, dan (3) melepaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan menggunakan Partial Least Square (PLS) dan memanfaatkan software SmartPLS 4.0. Populasi penelitian meliputi karyawan kantor Manado Town Square, dan jumlah responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square. Pengawasan juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square. Namun, kecerdasan emosional, meskipun berpengaruh, menunjukkan dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square.

ABSTRACT

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja pegawai Manado Town Square, (2) pengaruh supervisi terhadap efektivitas kerja pegawai Manado Town Square, dan (3) korelasinya antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square. Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan kantor Manado Town Square dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Manado Town Square..

This is an open access article under the CC BY license.



Corresponding Author:

Michelle Jillian Audrey Moniaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado,
Manado, Indonesia

Email: michellemoniaga16@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan walaupun teknologi sudah semakin maju namun peran dari sumber daya manusia tetap yang utama sebagai penentu kesuksesan suatu perusahaan. Saat ini, banyak perusahaan mengalami persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan posisi mereka di pasar. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan perlu memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan suatu keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan [1]. Dengan adanya efektivitas kerja dalam perusahaan, maka kita bisa mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Efektivitas kerja karyawan pada Manado Town Square terbilang sudah cukup baik namun belum bisa dikatakan sempurna karena masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya karakteristik individu.

Karakteristik Individu merupakan perbedaan antara individu satu dengan individu yang lain karena kebutuhan dan potensi yang tidak sama [2]. Karakteristik individu karyawan, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, dapat mempengaruhi performa kerja dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keistimewaan dari manusia yaitu karena memiliki pemikiran, perasaan dan kepribadian yang berbeda-beda. Karena perbedaan itu pula yang menjadi ciri khas tersendiri hingga membentuk karakteristik individu pada karyawan. Karakter karyawan dalam bekerja bisa terlihat dari lamanya tahun mereka bekerja.

Tabel 1. Lama Kerja Karyawan Manado Town Square

Tahun	Jumlah Karyawan
10 Tahun	10
15 Tahun	20
17 Tahun	8
	38

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa ada 10 karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun, 20 karyawan selama 15 tahun dan 8 karyawan selama 17 tahun. Dari perbandingan lama kerja ini juga sebenarnya bisa terlihat perbedaan karakter mereka dimana yang telah bekerja lebih lama di dunia kerja pasti sudah lebih paham mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dibandingkan dengan yang belum lama merasakan dunia kerja. Manado Town Square saat ini memiliki sedikit kendala dalam hal karakteristik individu yaitu berupa kurangnya kesadaran diri dari karyawannya dalam hal penyelesaian pekerjaan dimana mereka seringkali saling bergantung dalam hal menyelesaikan pekerjaan, hanya mementingkan diri sendiri dan sulit bergaul. Hal ini pun akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dikehendaki [3]. Pengawasan yang efektif dapat membantu menentukan kebijakan dan prosedur kerja yang jelas, memberikan arahan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pengawasan sangat penting untuk ada dalam setiap organisasi atau Perusahaan, karena dengan adanya pengawasan bisa dipantau hal-hal yang dapat memicu kerugian Perusahaan seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan rintangan-rintangan yang terjadi. Dasarnya, pengawasan memiliki arti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan pengawasan dilakukan untuk menjamin agar pekerjaan dalam perusahaan bisa terlaksana sesuai dengan rencana dan strategi yang ditetapkan perusahaan. Pengawasan yang dilakukan pada Manado Town Square cenderung tidak secara menyeluruh sehingga masih terdapat karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan mereka karena tidak adanya pengawasan lebih lanjut.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi dengan baik, juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja [4]. Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan sejalan dengan nalar seperti belajar mengendalikan dan mengontrol emosi, serta belajar mengatur suasana hati. Kenyataannya perilaku individu dalam dunia pekerjaan yang kurang dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan yang lain karena mereka menganggap bahwa setiap karyawan sudah diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing dan hanya bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepadanya. Pada Manado Town Square juga banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi diri dimana mereka datang hanya untuk sekedar mengambil absen, melakukan beberapa pekerjaan dan kemudian pulang, dan cenderung memiliki rasa empati yang rendah terhadap sesama karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan mereka masih kurang bisa untuk bisa memahami emosi mereka sendiri dan kurang cerdas dalam mengendalikannya.

Perusahaan saat ini memerlukan karyawan yang efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana karakteristik individu, pengawasan dan kecerdasan emosional mempengaruhi efektivitas kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kepribadian dan tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi performa kerja. Selain itu, pengawasan yang baik juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, karena pengawasan yang efektif dapat membantu menghilangkan hambatan dan memfasilitasi proses kerja yang lebih efektif. Kecerdasan emosional juga memiliki peran penting dalam efektivitas kerja karyawan, karena kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi dapat membantu karyawan dalam mengatasi stres, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki hubungan antarpersonal.

Manado Town Square selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk seluruh karyawannya dengan diadakannya workshop atau pelatihan-pelatihan tentang manajemen pekerjaan selama 3 bulan sekali dengan tujuan bisa membantu para pekerja agar lebih terlatih dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka kedepannya sehingga bisa memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Dan karena pelatihan ini juga beberapa karyawan yang hanya

lulusan D3 bahkan SMA/SMK bisa memiliki pengetahuan yang lebih untuk membantu mereka dalam pekerjaan.

Adanya pandemi covid-19 sehingga sekarang workshop atau pelatihan-pelatihan tersebut hanya diadakan selama 1 tahun sekali. Selama pandemi juga sudah banyak terjadi perubahan dalam lingkungan kerja Manado Town Square sehingga bisa terlihat beberapa permasalahan atau kendala yang sering terjadi. Meskipun banyak studi telah dilakukan dalam bidang ini, penelitian yang mengeksplorasi pengaruh karakteristik individu, pengawasan dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja masih sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, proposal ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Diharapkan hasil dari proposal ini dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan serta memberikan informasi penting bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengoptimalkan efektivitas kerja karyawan.

2. METODE

2.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan [5]. Serta jenis penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih [5].

2.2 Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diambil kesimpulannya [5]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Manado Town Square yang berjumlah 38 orang karyawan tetap. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi [5]. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan Manado Town Square yang berjumlah 38 orang.

2.3 Data dan Sumber Data

Data dan Sumber dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif berupa angka atau informasi yang berupa angka. Data kuantitatif diproses dengan rumus matematika atau dapat di analisis dengan sistem statistik. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan sumber data utama yang diperoleh langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara apapun. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer, di mana data hanya diambil dengan cara survei dan observasi langsung terhadap objek penelitian. Metode survei dilakukan dengan memberikan pertanyaan baik secara lisan maupun tulisan, sedangkan metode observasi dilakukan dengan mengamati setiap proses dan aktivitas yang terjadi pada objek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner menurut [5] adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila peneliti mau melaksanakan riset pendahuluan buat menentukan permasalahan yang wajib diteliti, serta apabila peneliti mau mengenali hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit/kecil [5].

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono [5] adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa variabel pengujian yang dibagi menjadi dua kelompok, dengan menggunakan definisi operasional variabel untuk memberikan pemahaman tentang variabel tersebut melalui penentuan aktivitas, kegiatan, atau tindakan yang harus diukur, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)
2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok tentang fenomena social [5].

2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square menggunakan software SmartPLS 4.0. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, dan sampel tidak harus besar [6].

2.7.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model Luar adalah model pengukuran yang menunjukkan hubungan antara indikator dan konstruk yang telah dijelaskan. Output dari model ini adalah varians residual dari variabel dependen. Tahapan dari model pengukuran atau model luar mencakup: Convergent Validity .

- a. *Discriminant Validity*
- b. *Composite Reliability*
- c. *Cronbach's Alpha*

2.7.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Model dalam (inner model) adalah model struktural yang dipakai untuk memproyeksikan keterkaitan sebab-akibat antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

1. R-Square (R²)
2. Effect Size (f-Square)

2.7.3 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian *outer model* berupa uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas, pengujian selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesisi dengan menggunakan uji t-statistik pada SmartPLS. Pengujian ini menggunakan teknik *bootstrapping* dan Indikator yang nilai t-statistiknya >1,96 dikatakan valid. Indikator juga dikatakan valid apabila memiliki P Value < 0,05. Apabila nilai t-statistik $\geq 1,967$ atau nilai probabilitas (P) < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima dan bila p-value $\geq 0,05$ maka variabel indikator dikatakan tidak signifikan [6].

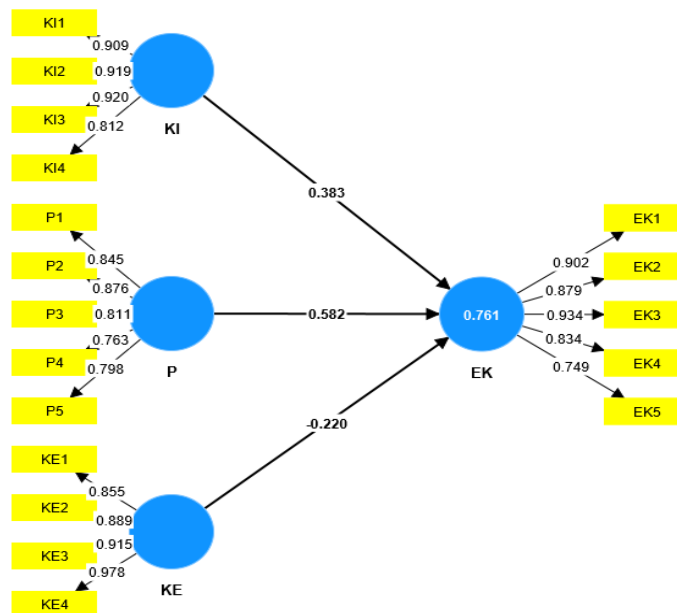
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dari suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,7 terhadap konstruk yang dituju.



Gambar 1. Hasil Pengolahan Data

Dari hasil yang ditunjukkan oleh gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengolahan ini, semua nilai loading factor dalam setiap instrument penelitian sudah memenuhi kriteria yang dimana lebih besar dari 0,7.

Tabel 2. Loading Factor Penelitian

Variabel	Indikator	Outer Loading	Status
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,909	Valid
	X1.2	0,919	Valid
	X1.3	0,920	Valid
	X1.4	0,812	Valid

Pengawasan (X2)	X2.1	0,845	Valid
	X2.2	0,876	Valid
	X2.3	0,811	Valid
	X2.4	0,763	Valid
	X2.5	0,798	Valid
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0,855	Valid
	X3.2	0,899	Valid
	X3.3	0,915	Valid
	X3.4	0,978	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0,902	Valid
	Y2	0,879	Valid
	Y3	0,934	Valid
	Y4	0,834	Valid
	Y5	0,749	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data ini, dapat dilihat bahwa semua nilai loading factor dalam setiap instrumen penelitian sudah di atas 0,7 dan sudah memenuhi kriteria (valid).

b. Discriminant Validity

Uji *Discriminant Validity* untuk menilai seberapa berbeda suatu konstruk dengan konstruk lainnya, yang dapat diketahui dengan cara membandingkan antara nilai AVE (Average Variance Extracted) dari kedua konstruk dengan nilai kuadrat korelasi antara dua konstruk yang diuji. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria $> 0,5$ agar dikatakan valid.

Tabel 3. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Individu	0,794
Pengawasan	0,671
Kecerdasan Emosional	0,828
Efektivitas Kerja	0,743

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk semua konstruk memiliki nilai diatas 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity*.

c. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi blok indikator dengan melihat data yang memiliki nilai *composite reliability* lebih dari standar umum yang ditentukan yaitu $> 0,7$ maka model pengukuran dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability (rho_c)
Karakteristik Individu	0,939
Pengawasan	0,911
Kecerdasan Emosional	0,951

Efektivitas Kerja	0,935
-------------------	-------

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability untuk keempat variabel yaitu karakteristik individu, pengawasan, kecerdasan emosional dan efektivitas kerja menunjukkan nilai di atas 0,7 dan dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

d. Cronbach's alpha

Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,6 [6].

Tabel 5. Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Karakteristik Individu	0,913
Pengawasan	0,877
Kecerdasan Emosional	0,941
Efektivitas Kerja	0,912

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha keseluruhan variabelnya telah di atas 0,6 sehingga dinyatakan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan (reliabel).

3.1.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah semua model memenuhi standar validitas dan reliabilitas, langkah berikutnya adalah menguji model struktural (Inner Model) dengan menggunakan R-square (R2) dengan tujuan untuk memproyeksikan hubungan antar variabel laten.

a. Koefisien determinasi (R Square) adalah metode untuk sejauh mana konstruk endogen dipengaruhi oleh konstruk eksogen. Ghozali memberikan pengukuran pengukuran R2 sebagai berikut:

- a. R2 sebesar 0,75 menandakan pengaruh antar konstruk yang kuat.
- b. R2 sebesar 0,50 menandakan pengaruh antar konstruk yang moderat.
- c. R2 sebesar 0,25 menandakan pengaruh antar konstruk yang lemah.

Tabel 6. R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Efektivitas Kerja	0,761	0,740

Dengan mengacu pada Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa pada kolom R-Square, variabel efektivitas kerja memiliki nilai sebesar 0,761, yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menandakan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model memiliki kemampuan untuk secara signifikan mempengaruhi variabel Y dengan kekuatan yang cukup besar.

b. Ukuran Efek (Ukuran Efek) f-Square

Pengujian f-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Ghozali menetapkan kriteria pengukuran F-Square sebagai berikut:

- a. Nilai f^2 sebesar 0,35 menunjukkan bahwa variabel laten independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel laten dependen.
- b. Nilai f^2 sebesar 0,15 menunjukkan bahwa variabel laten independen memiliki pengaruh menengah atau sedang terhadap variabel laten dependen.
- c. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan bahwa variabel laten independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel laten dependen.

Tabel 7. f-square

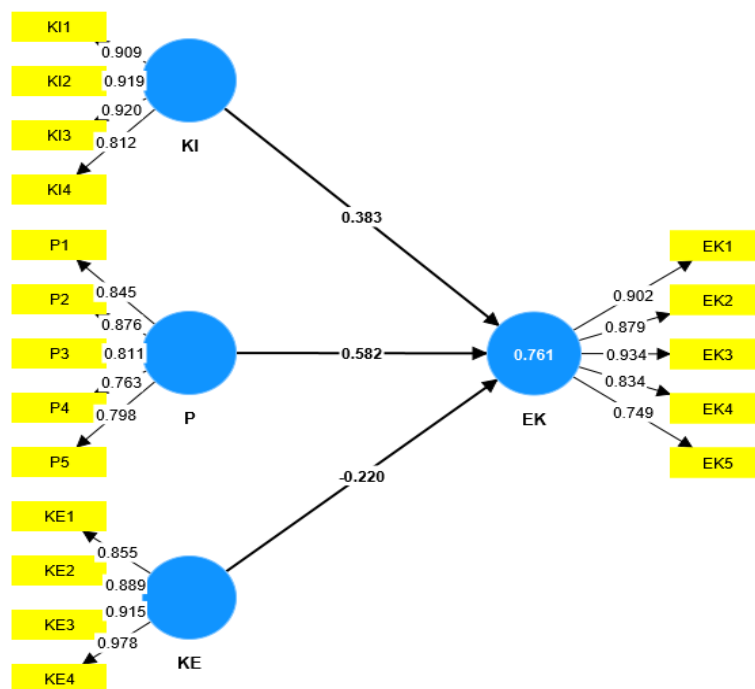
	f-square
KI > EK	0,225
P > EK	0,510
KE > EK	0,182

Dari tabel 7 yang disajikan, dapat diinterpretasikan bahwa ukuran efek (effect size) besar, yang terjadi ketika $f\text{-square} > 0,35$, mengindikasikan pengaruh dari X_2 terhadap Y . Efek size menengah, terjadi ketika $f\text{-square} > 0,15$, menunjukkan pengaruh X_1 terhadap Y . Sementara itu, efek size kecil, dengan $f\text{-square} > 0,02$, mencerminkan pengaruh X_3 terhadap Y .

3.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini berdasarkan dari hasil perhitungan software SmartPLS 4.0 dengan menggunakan metode Bootstrapping. Tujuannya untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dalam penelitian.

Gambar 2. Hasil Model Hipotesis



Untuk melihat signifikansi model prediksi, Terdapat informasi mengenai nilai t-statistik pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam tabel koefisien jalur (koefisien jalur) pada hasil output SmartPLS:

Tabel 3. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KI > EK	0,383	0,372	0,165	2,320	0,020
P > EK	0,582	0,579	0,152	3,822	0,000
KE > EK	-0,220	-0,172	0,112	1,960	0,050

Berdasarkan tabel 3 di atas, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) dengan nilai t-statistik 2,320 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 1,96 dan p-values 0,020 lebih kecil dari 0,05. Jadi, **Hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja diterima.
- 2) Variabel pengawasan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) dengan nilai t-statistik 3,822 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 1,96 dan p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi, **Hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja diterima.
- 3) Variabel kecerdasan emosional (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) dengan nilai t-statistik 1,960 yang dimana nilai tersebut sama dengan nilai standart yaitu 1,96 dan p-values 0,050 yang juga memiliki nilai standart yaitu 0,05. Jadi, **Hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan diterima.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Manado Town Square. Dapat dilihat dari indikator yang terdapat dalam karakteristik individu yaitu saya percaya bahwa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, saya percaya bahwa kontribusi saya kepada perusahaan memiliki nilai strategis, saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna, dan saya yakin bahwa pekerjaan ini cocok dengan bakat dan minat saya. Hal-hal di atas kiranya bisa dipertahankan agar selalu menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Penelitian pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja pada penelitian [7], dikatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil dari penelitian diterima [8]. Karakteristik individu dapat dijelaskan sebagai perbedaan pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang secara unik dan berbeda-beda dari satu sama lain.

3.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Manado Town Square. Dapat dilihat dari indikator yang terdapat dalam pengawasan yaitu saya merasa yakin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, saya yakin memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya dengan cara yang teratur dan terjadwal, saya yakin bahwa pekerjaan saya selalu menghasilkan output yang tepat, perusahaan berkonsentrasi pada pembuatan strategi pengawasan yang efektif, dan saya yakin pekerjaan saya telah sesuai dengan alur kerja perusahaan. Hal di atas sudah diterapkan dengan baik dan kiranya bisa selalu di terapkan dalam hal penyelesaian pekerjaan yang baik dan benar.

Penelitian pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pada [9], dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian diterima. Pengawasan dapat dikemukakan sebagai suatu proses pemantauan terhadap perkembangan kegiatan untuk memastikan bahwa pekerjaan berlangsung sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini melibatkan koreksi terhadap beberapa pemikiran yang saling terkait, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan kesempurnaan yang diinginkan [10].

3.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Manado Town Square. Dilihat dari indikator yang terdapat dalam kecerdasan emosional yaitu saya mampu memahami dan mengidentifikasi perasaan saat bekerja, saya mampu untuk mengelola emosi saat sedang melakukan pekerjaan, saya memiliki empati terhadap sesama karyawan, dan saya percaya bahwa saya memiliki keterampilan sosial yang baik dalam berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Yang nyatanya hal-hal di atas belum diterapkan dengan baik sehingga berdampak negatif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Manado Town Square.

Penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pada penelitian Didit Darmawan dan Arif Rachman Putra yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Menurut Daniel Goleman [4] kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil dari pengolahan data melalui program SmartPLS 4.0 dan interpretasi serta analisis data yang sudah diuraikan pada bab 4 yaitu karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, M. S. (2019:146). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [2] Husein Umar. (2019:36). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Sondang P. Siagian. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [4] Daniel Goleman. (2023). Social Intelligence: Ilmu Baru tentang Hubungan Antar-Manusia, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- [5] Sugiyono (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi Ke-3, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [6] Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square* Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 4.0, Penerbit Mega Pratama.
- [7] Ramadhani, Wahyu, R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja Pemasar Pada PT. First Media Surabaya
- [8] Nur Hanifah Fauziah. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. Jurnal Karya Ilmiah UNISBA. Vol. 2 , No. 1.
- [9] Nurwahda Rahman, Samsir Rahim, Hafidz Elfiansyah (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pt Pln (Persero) Wilayah Sulselbar.
- [10] Inu Kencana Syafie. (2019:167). Manajemen Pemerintahan, Bandung: Penerbit Pustaka Reka Cipta.