

Kemampuan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Serta Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Pegawai

by Ngatimun Ngatimun

Submission date: 20-Aug-2023 07:16PM (UTC-0700)

Submission ID: 2148607865

File name: Artikel_Kinerja_Edit4.docx (270.48K)

Word count: 3344

Character count: 22604

Kemampuan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Serta Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Pegawai

Ngatimun, Ngatimun¹); Musriati, Titik²; Hermanto, Hermanto³

^{1,2,3} Universitas Panca Marga

E-mail: imun_bp@upm.ac.id¹); titikupm@gmail.com²)

Pendahuluan

Kepuasan dalam bekerja memiliki peran penting dalam organisasi, sebab tingginya kepuasan kerja mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan retensi pegawai, sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi akan tercapai. Banyak penelitian dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kepuasan maupun kinerja pegawai, seperti kecerdasan emosional, komitmen organisasional maupun kecerdasan spiritual. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi dirinya maupun orang lain (Goleman, 2016). Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif baik pada kepuasan kerja maupun kinerja (Côté & Miners, 2006; Trisna et al., 2019).

Selain kecerdasan emosional, komitmen organisasional terbukti mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Komitmen organisasional merupakan tingkat keterikatan serta keterlibatan seseorang dalam institusi kerjanya. (Meyer & Allen, 2007; Wibowo, 2016, p. 431). Penelitian sebelumnya berkesimpulan bahwa tinggi rendahnya komitmen pada organisasi mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja pegawai (Hidayat & Patras, 2022).

Selain kedua faktor di atas, akhir-akhir ini banyak orang menaruh perhatian pada kecerdasan spiritual dalam membahas masalah kepuasan dan kinerja. Kemampuan seseorang dalam menemukan makna dan tujuan hidup, serta memahami hubungan dengan sesama dan lingkungannya merupakan definisi Kecerdasan spiritual (Zohar & Marshal, 2017). Beberapa hasil penelitian menggambarkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Tehubijuluw, 2014; Yuda & Sumartik, 2021)

Kinerja pegawai akan tercipta apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya (Islam et al, 2022), sedang kepuasan seseorang sangat tergantung kecerdasan emosional dan spiritual dalam mengelola diri (Ermayanti et al., 2022; Sibasopait, 2018) serta bagaimana pegawai tersebut komitmennya terhadap organisasi (Awais et al., 2015), kepuasan merupakan respon emosional atau pandangan orang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014; Kreitner & Kinicki, 2005) dengan kepuasan tersebut akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Kustiawan et al., 2022; Robbins & Judge, 2015).

Kecerdasan emosional hubungan dengan kepuasan kerja (Ibrahim et al., 2019) merupakan kemampuan pengendalian emosi diri dalam mencapai kinerja (Konstantinos et al, 2019; Sony & Mekoth, 2016), sehingga memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan (Alferaih, 2021; Huang, 2016; Syarweni, 2023) keterlibatan kecerdasan emosional diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Alferaih, 2021; Fauzan, 2022; Islam et al, 2022; Suhermin, 2022) tetapi belum tentu kecerdasan emosional berdampak pada kinerja (Badewin & Kurnia, 2022) demikian pula pada komitmen organisasional (Eliyana et al., 2019; Ngatimun et al, 2022; Ngatimun et al., 2021) padahal komitmen dibutuhkan dalam menggerakkan orang bekerja, komitmen organisasional yang tinggi menjadikan kepuasan kerja meningkat (Dewi & Supartawan, 2023; Kustiawan et al., 2022;

Rahayu & Dahlia, 2023), komitmen organisasi membuat kepuasan karyawan menjadi lebih (Ahmad et al., 2014; Dorta-Afonso et al., 2021) sehingga pegawai akan bekerja keras mencapai kinerja yang baik serta kemajuan perusahaan (Badrianto & Astuti, 2023; Loan, 2020). Komitmen berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Buhari, 2019; Yulandari & Addawiyah, 2022) disamping capaian kinerja dipengaruhi kecerdasan spiritual seseorang (Rahmawaty et al., 2021; Sampetan, 2023)

Kecerdasan spiritual mampu untuk memecahkan masalah dalam kehidupannya, dan meningkatkan etos kerja pegawai (Sabir et al., 2023; Syawali et al., 2022), Kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja (Heydari et al., 2017) serta berpengaruh positif terhadap kepuasan (Sibasopait, 2018; Syarweni, 2023). Pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi dalam bekerja lebih mudah beradaptasi dan puas (Awais et al., 2015; Prasetyo, 2017) namun kecerdasan spiritual tidak menjadikan pegawai secara serta merta puas dalam bekerja (Rahmawati, 2022). Kecerdasan spritual berkaitan mengeksplorasi spritual untuk mau bekerja sesuai kekuatan spritual yang dimiliki sehingga memiliki dan memberi makna hidup yang positif (Zohar & Marshal, 2017).

Tingkat kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai (Fitriadi et al., 2021; Susanto et al., 2022), kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja seseorang (Dorta-Afonso et al., 2021; Eliyana et al., 2019; Islam et al., 2022) disamping berkaitan dengan turnover, absensi, umur, pekerjaan dan ukuran organisasi dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019; Khan et al., 2015; Mangkunegara, 2007), ini yang membuat kepuasan kerja tidak selalu signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Wongsurawat & Jermstiparsert, 2020).

Hasil para peneliti diatas ada beberapa yang berbeda diantaranya kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja ada yang signifikan (Sibasopait, 2018; Syarweni, 2023) dan tidak signifikan (Rahmawati, 2022), kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ada yang signifikan (Fauzan, 2022; Hartini et al., 2022; Syarweni, 2023) dan yang tidak signifikan (Badewin & Kurnia, 2022), demikian pula komitmen organisasi terhadap kinerja, ada yang berpengaruh signifikan (Buhari, 2019; Yulandari & Addawiyah, 2022) dan tidak signifikan (Ngatimun et al., 2022; Ngatimun et al., 2021), variable tersebut diteliti secara terpisah, namun belum ada penelitian yang secara bersama-sama menyelidiki pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kecerdasan spiritual baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengangkat masalah pengaruh: 1) kepuasan kerja terhadap kinerja, 2) kecerdasan emosional terhadap kepuasan, 3) kecerdasan emosional terhadap kinerja, 4) kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, 5) kecerdasan spiritual terhadap kinerja, 6) komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, 7) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tiga variable tersebut yaitu pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian berkesimpulan berbeda-beda. Hasil penelitian Sibasopait, 2018; Syarweni, 2023; Fauz, 2022; Hartini et al., 2022; Buhari, 2019; Yulandari & Addawiyah, 2022 menyimpulkan adanya hubungan positif yang signifikan, baik antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja, kecerdasan emosional dengan kinerja, maupun komitmen organisasi dengan kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Rahmawati, 2022; Badewin & Kurnia, 2022; Ngatimun et al., 2022; Ngatimun et al., 2021) berkesimpulan tidak ada pengaruh yang signifikan. Atas dasar hal tersebut, penelitian ini

untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kecerdasan spiritual baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Penelitian ini juga akan menguji kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kerangka konsep penelitian

Kecerdasan emosional (EI)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, berpikir, memahami hubungan dirinya dengan orang lain (Ngatimun, 2021, p. 39; Wibowo, 2019, p. 85) dan kemampuan mengelola masalah dengan perasaan yang lebih konstruktif (Sudaryo, 2019, p. 96) melalui mekanisme pengendalian dan kesadaran diri, rasa empati, motivasi dan keterampilan sosial (Goleman, 2016), indikatornya adalah: 1) Mengenali Emosi dirinya dan emosi orang lain, 2) Mengelola Emosi, 3) Memotivasi Diri serta 4) Membina Hubungan (Goleman, 2016).

Menurut (Goleman, 2016) semakin kompleks pekerjaan, semakin dibutuhkan kecerdasan emosional, sebab kemampuan emosional dibutuhkan dalam menggunakan keahlian teknis atau pikirannya. Kepuasan berdampak sikap positif pada pekerjaan, dan sikap positif berdasar atas kecerdasan emosional seseorang. Kecerdasan emosional seseorang akan berdampak pada kepuasan (Supriyanto, 2015; Taurisa, 2012; Utomo et al., 2016). Kecerdasan intelektual tidak cukup untuk optimalisasi kinerja, tetapi perlu adanya keterlibatan kecerdasan emosional (Lona et al., 2020; Maryati & Astuti, 2020; Ngatimun et al., 2022; Supriyanto et al., 2019; Utomo et al., 2016) hipotesisnya:

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional (OC)

Komitmen Organisasional adalah perilaku individu dalam mengidentifikasi diri, sikap dan perasaan sebagai anggota organisasi, bersikap loyal, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dalam mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi secara berkelanjutan (Meyer & Allen, 2007; Ngatimun, 2021; Ngatimun et al., 2019; Wibowo, 2016, p. 431) menyatakan tiga komponen komitmen organisasional: 1) *Affective Commitment* (komitmen afektif), 2) *Continuence Commitment* (komitmen berkelanjutan) dan 3) *Normative Commitment* (komitmen normatif).

Penelitian sebelumnya menggambarkan komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja (Akbar et al., 2020), bila komitmen organisasinya tinggi, kepuasan kerja menjadi meningkat (Luthans, 2011; Ngatimun et al., 2021), komitmen organisasional menciptakan kesetiaan dan bekerja keras untuk tujuan dan kemajuan lembaga. Tingginya Komitmen seseorang berimplikasi pada tingginya kinerja (Ahmad et al., 2014; Akbar et al., 2020; Ginanjar, 2021; Ngatimun et al., 2019) hipotesisnya:

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan spiritual (SI)

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan memperlakukan orang lain dan dirinya atas dasar kesetaraan sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan (Darmawan, 2013) dan melihat manusia secara utuh dalam menghadapi permasalahan kehidupan (Nilamartini et al., 2021) serta kehidupan

manusia akan bermakna dibanding dengan yang lain (Mukaroh, Eka Nisatul; Nani, 2021), kecerdasan spiritual diukur menggunakan; 1) fleksibilitas, 2) kesadaran diri, 3) menggunakan kesulitan secara positif, 4) bertindak berdasar visi dan nilai-nilai, 5) bersikap tidak merugikan, 6) berpandangan holistic, 7) bertanya dan mencari jawaban mendasar, 8) Kemudahan bekerja melawan konvensi. Menurut (Zohar & Marshal, 2017) fungsi kecerdasan Spritual salah satunya Kemampuan untuk berperilaku hidup yang lebih besar atau konteks yang lebih luas, sehingga menjadi ciri yang kreatif, berwawasan luas, luwes, flekibel, optimis dan berani.

Hasil Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja (Awais et al., 2015; Hazisma, 2013; Sibasopait, 2018). Kecerdasan spiritual berpengaruh pada sikap kerja, sedang sikap kerja mempengaruhi kerja dan implikasinya pada peningkatan kinerja (Lona et al., 2020; Maryati & Astuti, 2020; Sibasopait, 2018; Supriyanto et al., 2019; Zohar & Marshal, 2017). Hipotesisnya:

H5 : Kecerdasan emosional berpengaruh pada kepuasan kerja.

H6 : Kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kepuasan kerja (JS)

(Robbins & Judge, 2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan perasaan positif atas pekerjaan, dari hasil evaluasi perbandingan penghargaan yang diterima, sehingga timbul rasa senang atau tidak senang (Handoko, 2014) dalam (Hasibuan, 2019, p. 202; Setiana, 2019, p. 143) dan sikap positif atau negatif individu dalam mencintai pekerjaannya (Wibowo, 2016, p. 415) pengukuran kepuasan kerja meliputi; 1) Pekerjaan/ Isi pekerjaan, 2) Gaji, Jumlah bayaran yang diterima, 3) Pengawas, berkaitan perintah atau petunjuk kerja, 4) Rekan Kerja, Teman dalam berinteraksi melaksanakan pekerjaan menyenangkan atau tidak, 5) Promosi, pengembangan melalui kenaikan jabatan (Afandi, 2018, p. 67).

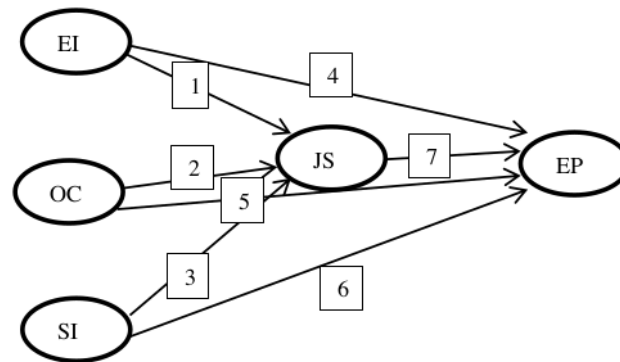
Menurut (Luthans, 2011) dan beberapa hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan dalam kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja (Arda, 2017; Ngatimun et al., 2021; Sibasopait, 2018). Kepuasan individu membawa seseorang meningkatkan kinerja (Dorta-Afonso et al., 2021; Eliyana et al., 2019; Islam et al., 2022).

Kinerja pegawai (EP)

Kinerja merupakan prestasi aktual setelah membandingkan dengan prestasi yang diharapkan berdasarkan standar yang ditetapkan sebagai pedoman sehingga gap antara prestasi actual dengan standarnya adalah kinerja yang sebenarnya (Dessler, 2015, p. 24) yang merupakan penggabungan dari kemampuan dan motivasi pegawai (Robbins & Judge, 2015, p. 6) berkaitan dengan kemauan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tidak melakukannya (Mathis & Jackson, 2012, p. 378). Kinerja diukur melalui instrumen : 1) kuantitas/jumlah, 2) kualitas/mutu kerja, 3) pengetahuan tentang kerja, 4) pendapat tentang pekerjaan, 5) perencanaan kerja (Handoko, 2014) dalam (Ngatimun, 2021). Hipotesisnya:

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penjelasan keterkaitan antar konstruk dapat dirumuskan hipotesis dalam model penelitian seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Merupakan keterkaitan kecerdasan emosional, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

31

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini metode kuesioner memungkinkan peneliti mengumpulkan data dari sejumlah responden yang mewakili populasi yang diteliti (Neuman, 2014, p. 180; Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, responden yang diambil adalah pegawai dari Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo yang berlokasi di Kota Probolinggo. Metode kuesioner untuk mengumpulkan data tentang kinerja, kepuasan, kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan kecerdasan spiritual pegawai. Kuesioner melalui pertanyaan terstruktur dengan menggunakan data skala likert (Hult et al, 2022) yang ditujukan kepada responden. Metode kuesioner juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik pada data yang telah dikumpulkan untuk menguji hipotesis penelitian (Kumar, 2014, p. 131).

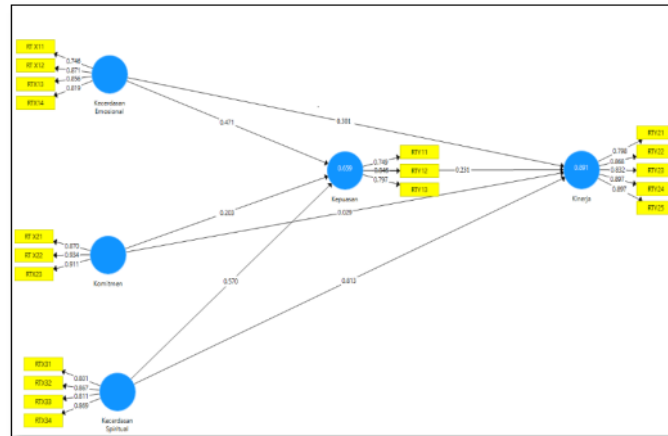
Metode penelitian yang digunakan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional serta kecerdasan spiritual baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja dengan menggunakan program SmartPLS (Hair et al, 2022). SmartPLS adalah program menganalisis model persamaan struktural (structural equation modeling/SEM) melalui pendekatan Partial Least Square (PLS), dengan anggapan jumlah data yang kecil dapat di uji secara adequate (Hult et al, 2022, p. 19).

Hasil analisis hubungan yang dilakukan dengan smartPLS akan menghasilkan informasi tentang arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antar variabel dalam model.

Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan pendapat Roscoe sebanyak 60 orang pegawai (30 %) dari 200 populasi pegawai (Mumtaz et al., 2020; Roscoe, 1975)), dengan Teknik simple random sampling dengan cara bagian kepegawaian mengacak responden berdasarkan nomor urut daftar hadir.

Hasil Penelitian Uji Outer Model

Kelayakan measurement yang digunakan pengukuran akan diuji melalui outer model, pengujian model dilakukan dengan menggunakan nilai loading factor dibawah 0,50 dengan program SmartPLS 2.0 paling banya 2 kali. Berikut gambar hasil pengujian tersebut.



Gambar 1. Output awal PLS Algorithm

Sumber: Data primer, diolah 2023

Table 1. The results of convergent validity

Contract	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Emotional Intelligence	X11	0,746	0,842	0,894	0,680
	X12	0,871			
	X13	0,856			
	X14	0,819			
Organizational Commitment	X21	0,87	0,858	0,904	0,701
	X22	0,934			
	X23	0,911			
Spiritual Intelligence	X31	0,801	0,714	0,840	0,637
	X32	0,867			
	X33	0,811			
	X34	0,869			
Job satisfaction	Y11	0,749	0,911	0,934	0,738
	Y12	0,846			
	Y13	0,797			
Employee performance	Y21	0,798	0,890	0,932	0,820
	Y22	0,868			
	Y23	0,832			
	Y24	0,897			
	Y25	0,897			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1 menggambarkan indikator dari 5 contract men¹⁶ki loading factor lebih dari 0,50 terhadap konstruk yang dituju, dengan demikian dinyatakan valid, Average Variance Extracted (AVE) di atas

0,50 dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 serta nilai Composite reliability semua konstruk di atas 0,70 maka semua variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan table 1 di atas, tidak ada permasalahan pada convergent validity, maka dapat dilanjutkan pengujian discriminant validity pada table 2, validitas diskriminan dapat diuji melalui cross loading antar konstruk.

Tabel 2. Cross loadings

Konstruk	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasional	Kecerdasan Spiritual	Kepuasan	Kinerja	Status
X11	0,746	0,288	0,378	0,597	0,349	Valid
X12	0,871	0,459	0,530	0,658	0,569	Valid
X13	0,873	0,870	0,629	0,415	0,597	Valid
X14	0,819	0,634	0,735	0,497	0,689	Valid
X21	0,856	0,870	0,619	0,662	0,636	Valid
X22	0,819	0,934	0,578	0,470	0,483	Valid
X23	0,331	0,911	0,671	0,364	0,620	Valid
X31	0,554	0,597	0,801	0,564	0,713	Valid
X32	0,520	0,659	0,867	0,652	0,837	Valid
X33	0,456	0,675	0,811	0,614	0,818	Valid
X34	0,636	0,579	0,869	0,578	0,763	Valid
Y11	0,667	0,440	0,621	0,749	0,607	Valid
Y12	0,606	0,318	0,541	0,846	0,593	Valid
Y13	0,458	0,369	0,556	0,797	0,587	Valid
Y21	0,643	0,486	0,675	0,793	0,798	Valid
Y22	0,493	0,605	0,781	0,620	0,868	Valid
Y23	0,550	0,546	0,795	0,599	0,832	Valid
Y24	0,480	0,699	0,865	0,611	0,897	Valid
Y25	0,560	0,668	0,893	0,619	0,897	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 2 dari masing-masing Nilai loading item terhadap konstruk lebih besar nilai cross loadingnya, hal ini berarti semua indikator kelima variabel dinyatakan valid, sehingga Pengujian convergent validity dan discriminant validity dinyatakan valid, sebab nilai loading factor berada di atas 0,50.

Uji Struktural / Inner model

Bila Model estimasi memenuhi kriteria outer model, maka dilanjutkan uji model struktural (inner model). Berikut nilai R-square / Koefisien Determinasi R².

Tabel 3. R-Square

Konstruk	R Square
Kepuasan	0,659
Kinerja	0,891

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Koefisien determinasi R^2 atau R-square berdasarkan table 3 di atas adalah:

1. Kepuasan sebesar 65,9% dan selebihnya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak terdapat dalam model. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan dipengaruhi sebesar 65,9% oleh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kecerdasan spiritual dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sebesar 33,1%.
2. Kinerja sebesar 89,1% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kepuasan, sedang 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menggambarkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi, dan kepuasan mempengaruhi kinerja sebesar 89,1% sedangkan sisa 10,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berikut nilai Q square variabel dependen (endogen) penelitian, seperti table berikut :

Tabel 4. Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	Q^2	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Kinerja	0,884	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Data primer diolah, 2023

Q-Square sebesar 0,884 atau 88,4%, menunjukkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini memiliki nilai prediktif, sebab model dapat menjelaskan informasi data penelitian sebesar 88,4%. Berdasarkan sajian data pada tabel 4 diketahui nilai Q square pada variabel endogen adalah 0,884. Kesimpulan penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol) yaitu 0,884 (Chin, 2010).

1 Uji Hipotesis

Tabel 8. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample	Sample Mean	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan	0,471	0,446	2,820	0,005	Signifikan
Komitmen organisasi -> Kepuasan	0,203	0,183	2,421	0,016	Signifikan
Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan	0,570	0,583	3,378	0,001	Signifikan
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0,301	0,027	2,543	0,046	Signifikan
Komitmen organisasi -> Kinerja	0,029	0,029	0,426	0,670	Tidak Signifikan
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	0,813	0,819	9,930	0,000	Signifikan
Kepuasan -> Kinerja	0,176	0,157	2,177	0,030	Signifikan

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

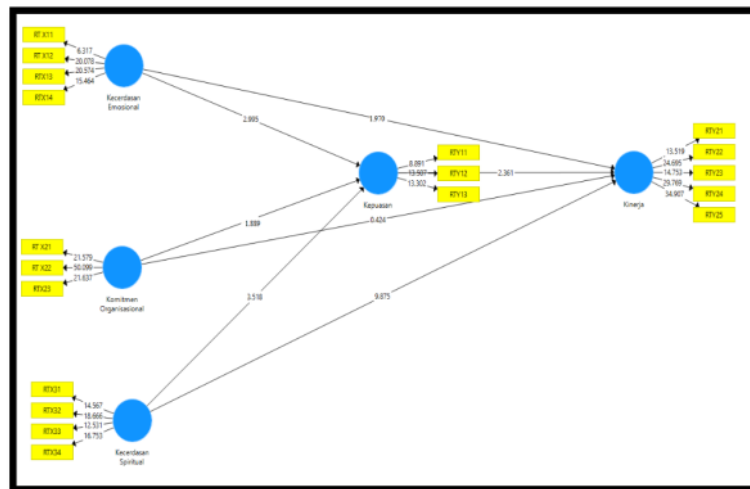
Penjelasan hasil pengujian pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2,820 > 1,966$)
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2,421 > 1,966$)
3. Kecerdasan spiritual berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 3,378 > 1,966$)
4. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2,543 > 1,966$)
5. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 0,426 < 1,966$)
6. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 9,930 > 1,966$)
7. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2,177 > 1,966$)

Koefisien Parameter

1. Kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan sebesar 0,471 ($t\text{-statistik } 2,820$), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, sehingga peningkatan kecerdasan emosional akan berdampak pada meningkatkan kepuasan
2. Pengaruh komitmen organisasi pada kepuasan sebesar 0,203 ($t\text{-statistik } 2,421$), bermakna adanya pengaruh positif serta signifikan. Peningkatan pada komitmen organisasi berdampak peningkatan kepuasan
3. Pengaruh kecerdasan spiritual sebesar 0,570 ($t\text{-statistik } 3,378$), terhadap kepuasan, suatu indikasi bahwa kecerdasan spiritual pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Tingginya kecerdasan spiritual akan dibarengi tingginya kepuasan.
4. Pengaruh kecerdasan emosional positif dan signifikan terhadap kinerja sebab memiliki nilai sebesar 0,301 ($t\text{-statistik } 2,543$), tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.
5. Pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja sebesar 0,029 ($t\text{-statistik } 0,426$), memiliki arti tidak ada pengaruh yang signifikan. Sehingga komitmen organisasi tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja.
6. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sebesar 0,813 ($t\text{-statistik } 9,930$), berarti ada pengaruh positif yang signifikan. Kecerdasan spiritual seseorang berdampak pada peningkatan kinerja.
7. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja adalah 0,176 ($t\text{-statistik } 2,177$), artinya ada pengaruh positif dan signifikan. Peningkatan Kecerdasan spiritual akan dibarengi peningkatan kinerja.

1
Berikut adalah gambar nilai t-statistik berdasarkan output dengan SmartPLS versi 3.0.



Gambar 3. Output Bootstrapping

Pembahasan

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo sebagai instansi pemerintah yang bertugas optimalisasi hasil pertanian dan ketahanan pangan di Kota Probolinggo, tentu tidak terlepas dari kinerja yang dimiliki pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan (Dpkpp, 2023), dengan daya dukung pegawai sebanyak 200 orang diharapkan kinerja mereka mampu memberikan kontribusi positif terhadap tugas Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo (Dpkpp, 2023).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya perhatian terhadap kecerdasan emosional dan spiritual; kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Banyak hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dimungkinkan karena status Lembaga tempat kerja adalah institusi pemerintahan.

Menurut (Goleman, 2016) semakin kompleks pekerjaan, dibutuhkan kecerdasan emosional yang lebih, sebab kemampuan emosional seseorang, dibutuhkan dalam hal keahlian teknis atau berfikir. Pendapat ini mempertegas jika kinerja dengan otak saja tidak cukup memperoleh kinerja tinggi, perlu keterlibatan kecerdasan emosional. Hasil penelitian (Mukaroh, Eka Nisatul; Nani, 2021; Ngatimun et al., 2019; Ngatimun et all, 2022; Sibasopait, 2018; Sunandar, Mas Asep; Suhendar, Suhendar; Anwar, Syamsul; Hadi, 2018; Supriyanto, A, S; Troena E, 2012). Komitmen organisasional yang tinggi membuat karyawan lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan lembaga. Semakin tinggi Komitmen organisasional seseorang akan semakin tinggi kinerja seseorang. Namun hasil penelitian ini tidak searah atau sejalan dengan hasil penelitian (Adekola, 2012; Akbar, Amirul; Musadieg, Mochammad Al; Mukzam, 2017; Ginanjar, 2021; Iqbal, Nadeem; Javed, Komal; Hamad, 2014; Ngatimun; Sanusi, Anwar; Manan, 2019; Ngatimun et all, 2022; Taurisa, 2012)

Menurut (Zohar & Marshal, 2017) kecerdasan Spritual salah satu fungsinya adalah menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks dan makna yang lebih luas sehingga manusia menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, berani, optimis dan fleksibel. Hal ini sangat mendukung dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hasil penelitian ini

membuktikan kebenaran teori tersebut, dan memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Mukaroh, Eka Nisatul; Nani, 2021; Sibasopait, 2018; Sunandar, Mas Asep ; Suhendar, Suhendar ; Anwar, Syamsu⁴Hadi, 2018; Zohar & Marshal, 2017).

(Robbins & Judge, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif pada suatu pekerjaan, sesuai hasil evaluasi aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan kepuasan kerja menurut (Luthans, 2011) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kebenaran teori tersebut, dan sinkron dengan hasil penelitian (Adha, Suhroji; Wandu, 2019; Arda, 2017; Ngatimun et al., 2022; Ngatimun et al., 2021; Sausan, Nabilla Salsabil; Nasution, Amrin Mulia Utama; Sabrina, 2021; Sibasopait, 2018; Widayati, Fatriani; Fitria, Happy; Fitriani, 2020).

Kemampuan Kepuasan Kerja Memediasi Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Serta Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Pegawai

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	accounting.binus.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UTD PMI KOTA MALANG", Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	1%

7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
8	probolinggokota.go.id Internet Source	1 %
9	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
10	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
12	core.ac.uk Internet Source	1 %
13	Submitted to Hoa Sen University Student Paper	<1 %
14	online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
16	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
18	media.neliti.com	

Internet Source

<1 %

19

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

20

sportasaintika.ppj.unp.ac.id

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Universitas Negeri Surabaya

The State University of Surabaya

Student Paper

<1 %

23

Submitted to Universitas Slamet Riyadi

Student Paper

<1 %

24

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Edy Roswandi, Abdul Sani, Shanty Komalasari.

"Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja

Guru Tahfiz Al-Haramain", Jurnal Al-Husna,

2021

Publication

<1 %

26

fddocuments.in

Internet Source

<1 %

27

repository.unib.ac.id

Internet Source

<1 %

ejurnal.untag-smd.ac.id

28

Internet Source

<1 %

29

ojs.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

30

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

31

123dok.com

Internet Source

<1 %

32

Amirullah Fatwa Pane, Basri Modding, Syamsu Nujum. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandara Wilayah V Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

33

Tatan Sukwika, Gatot Sutrisno. "Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan", Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 2021

Publication

<1 %

34

Wiwit Setyo Wardani, Nunung Nurastuti Utami. "PENGARUH IQ, EQ, OCB , DAN SQ TERHADAP KINERJA PADA CIVITAS AKADEMIKA STIE ASIA MALANG", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2020

Publication

<1 %

35	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
36	es.scribd.com Internet Source	<1 %
37	journal.uad.ac.id Internet Source	<1 %
38	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
40	documents.mx Internet Source	<1 %
41	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	<1 %
42	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
43	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
44	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
45	id.123dok.com Internet Source	<1 %
46	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %

47

Nur Aziza, Lussia Mariesti Andriany.
"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Manajemen dan Profesional, 2021

Publication

<1 %

48

Roma Novrianti Nainggolan, Dian Komarsyah Duardji, Nur Efendi. "TINJAUAN TENTANG KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PERSPEKTIF KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA", Jurnal Perspektif Bisnis, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On