FORUM EKONOMI, 21 (2) 2019, 132-142
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang

Firmansyah Usman
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya, Bontang.
Email: firmanusman66@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi secara tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja pegawai dan mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (ability) dan keahlian (skill) dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang yang beraneka ragam, maka hal ini akan mempengerahui ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/ psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan kecerdasan emosi, budaya organisasi yang tinggi serta kepuasan yang cukup agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Kata Kunci: *Kecerdasan emosi; budaya organisasi; kinerja; variable intervening*

The influence of emotional intelligence and organizational culture on performance through satisfaction as an intervening variable in the employees of the university of trunajaya bontang

Abstract

The purpose of the study is to find out and analyze the influence of emotional intelligence indirectly on work performance through employee job satisfaction and to know and analyze the influence of organizational culture directly on work performance through employee job satisfaction. The performance of an organization becomes very important in achieving organizational goals and the performance of the organization itself is determined by the performance of each individual in this case the employee in carrying out their duties and jobs. Performance is interpreted as a result of one's efforts achieved by the existence of abilities and actions in certain situations. Employees as individuals in the organization must carry out all tasks and jobs that are charged, to realize all that requires the ability (ability) and expertise (skills) of each employee and the existence of strong motivation that spurs employee morale. The low performance of employees is related to the human resources possessed by each individual. Each employee has individual differences as a result of diverse backgrounds, so this will influence his work, so that it will influence the attitudes and behavior of the employee in carrying out his work. Besides that, the inner / psychological atmosphere of an individual in an organization that has a working environment is very influential on the implementation of its work. This means that employees need emotional intelligence, a high organizational culture and sufficient satisfaction to be willing to carry out work in a vibrant, high-performance and productive manner.

Keywords: *Emotional intelligence; organizational culture; performance; variable intervening*

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para Pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara Pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Adanya kinerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang, sehingga diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dengan serius oleh atasan, karena apabila Pegawai sudah merasa puas atau dengan kata lain Pegawai tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing, maka tidak diragukan lagi mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan output yang memuaskan pihak organisasi. Tapi ketika Pegawai telah berusaha secara maksimal dan mendapat hasil yang baik maka organisasi hendaknya tidak diam begitu saja, karena mereka butuh untuk dihargai jerih payahnya, hendaknya organisasi menghargainya dengan memberikan dampak balik yang dapat membuat Pegawai makin semangat bekerja.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja ini harusnya dapat dipelajari dan dikaji secara seksama untuk kemudian dapat diambil kebijakan dan perbaikan yang sesuai.

Harapan suatu organisasi adalah mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja maka akan dapat terwujudnya peningkatan kinerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka diperlukan kemampuan Pegawai dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah organisasi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekruitmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaiaan kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi Pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja setiap organisasi.

Selain masalah kecerdasan emosi, adapun masalah lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di pada Universitas Trunajaya Bontang yaitu masalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membantu Pegawai memegang kuat budaya organisasi pribadi Pegawai dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh atasan. Penghayatan nilai-nilai yang membentuk budaya kerja dapat menciptakan sikap kerja profesional dan menjadi pengarah dari sikap dan perilaku yang negatif. Keberhasilan perubahan budaya kerja yang baik merupakan peran penting pemimpin dengan merubah gaya kepemimpian yang lebih baik dan dapat mentransformasikan keunggulan yang dimiliki sebagai panutan atau insiprasi kepada bawahan untuk inovatif dan kreatif di dalam bekerja.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (ability) dan keahlian (skill) dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang yang beraneka ragam, maka hal ini akan mempengerahui ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/ psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan kecerdasan emosi, budaya organisasi yang tinggi serta kepuasan yang cukup agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Keberadaan pegawai negeri pada Universitas Trunajaya Bontang memiliki peran penting bagi kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan. Mengingat betapa besarnya peranan pegawai negeri sebagai modal dasar bagi pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan, maka upaya-upaya peningkatan kinerjanya menjadi sangat penting. Sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja pelayanan publik/masyarakat. Kecerdasan emosional, dan budaya organisasi mampu mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu untuk mencapai tujuan serta mampu mendorong dan menggugah semangat kerja, maka kualitas kinerja pegawai dapat meningkat.

Peningkatkan kinerja yang baik harus pula dibarengi dengan kecerdasan emosional, dan budaya organisasi sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting bagi organisasi khususnya Universitas Trunajaya Bontang dalam mencapai visi baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebuah kewajaran apabila dalam suatu organisasi khususnya Universitas Trunajaya Bontang memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan sampai pada keahlian yang sangat sesuai dengan organisasi Universitas Trunajaya Bontang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada pegawai Universitas Trunajaya Bontang, terdapat beberapa pegawai yang masih memiliki taraf kecerdasan emosional yang rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, tidak sabar, kurang peka terhadap perasaan orang lain, tidak mampu menghargai atau berempati terhadap orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mudah terpengaruh oleh perasaan negatif sehingga kurang memiliki kemampuan bekerja dengan baik.

Dengan terpisahnya beberapa aktivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang akan berdampak dengan budaya kerja berupa integritas, profesional, dukungan manajemen, inovasi dan komunikasi. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, para dalam satu organisasi khususnya Universitas Trunajaya Bontang tidak saling mengenal, serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan terhadap para pegawai. Disebabkan keberadaan pegawai yang ada di Universitas Trunajaya Bontang terdapat perbedaan status pegawai tersebut mempunyai sistem kerja yang sama akan tetapi mendapat fasilitas dan tunjangan yang berbeda. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang berstatus pegawai pusat akan mendapatkan tunjangan lebih besar di bandingkan dengan pegawai yang berstatus pegawai daerah. Salah satu contoh penilaian kinerja pegawai.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Kajian Pustaka

pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari kepuasan pegawai yang sempurna, tetapi juga kepuasan dan keinginan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan memotivasi bukan hanya untuk diri sendiri tapi untuk lingkungan sekitar (Goleman, 2000: 51).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *"Being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration"*. Artinya, pembentukan budaya kerja tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan *eksternal* maupun *internal*, yang berhubungan dengan persatuan dan kebutuhan organisasi serta kepuasan pegawai. Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (*founders*) atau pimpinan yang paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk. Besarnya pengaruh yang dimiliki mereka akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya serta tingkat kepuasan pegawai (Supriyanto, 2006: 91).

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Menurut Patton (1998: 3) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 (2000: 26) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Budaya organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia. (Yukl, 2004: 38). Budaya mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen budaya organisasi adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. (Buchanan dan Huczyski, 2007: 98). Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam dalam bentuk kinerja pegawai. (Robbins, 2007: 291)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Pekerjaan merupakan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. Hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2010: 502). Menurut Wiryawan (2009: 7) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosi, dan budaya organisasi Pegawai Universitas Trunajaya Bontang, begitu juga dengan kinerja Pegawai yang merupakan variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh variabel *independent* yang terdiri dari kecerdasan emosi, dan budaya organisasi Pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

METODE

Definisi operasional variabel

Agar penelitian ini lebih terfokus pada permasalahan sekaligus menghindari penafsiran yang salah mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka sesuai dengan identifikasi varibel penelitian, maka definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu :

Hasil kerja
Pengetahuan pekerjaan
Inisiatif
Kecakapan mental
Sikap
Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif Pegawai terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh Universitas Trunajaya Bontang. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Kepuasan dengan gaji
Kepuasan dengan promosi
Kepuasan dengan rekan sekerja
Kepuasan dengan atasan
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif pada Universitas Trunajaya Bontang dengan indikator sebagai berikut:

Kemampuan mengetahui perasaan sendiri (Self awareness)
Kemampuan menangani emosi diri sendiri (Self management)
Kemampuan memotivasi diri sendiri (Motivation)
Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain (social awareness)

Kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain (Relationship management)

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh Pegawai Universitas Trunajaya Bontang yang membedakan organisasi tempat bekerja dari organisasi-organisasi lain dengan indikator sebagai berikut:

Inovasi dan pengambilan resiko
Perhatian ke hal yang detail
Orientasi hasil
Kemantapan

Analisis data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2008:18), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2008:18), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya: data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2008:19) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

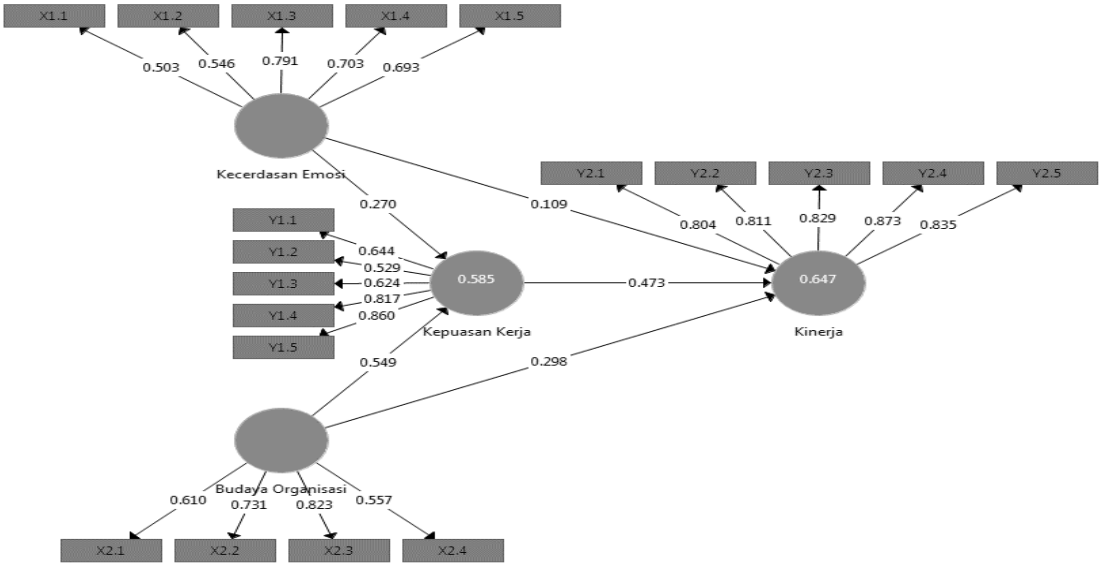
(model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten (Ghozali, 2008:19).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian dengan menggunakan *partial least square* (pls)

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis *partial least square* (PLS) dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Jogiyanto, 2011.

Menurut Jogiyanto (2011), Pada model penelitian *loading factor* diatas 0.50 sangat direkomendasikan, Berdasarkan gambar 5.1 tersebut diatas nampak bahwa semua *loading factor* nilainya 0.50 sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau *outer model* dan model *structural* atau *inner model.*

Model pengukuran atau *outer model*

Convergent validity

Validitas dinilai dengan cara melihat convergent validity (besarnya original sample estimate/loading factor untuk masing-masing konstruk). Loading factor diatas 0,50 sangat direkomendasikan. Dari hasil output model penelitian ditemukan loading factor diatas 0,50 dan T-Statistik signifikan (> 1,96 atau p-value < 0,05). Hal ini terlihat dari tabel 5.1. Resulte for Outer Loading dimana original sample estimation > 0,50 dan T-Statistic > 1,96 sehingga instrument penelitian dikatakan memenuhi covergant validity.

Discriminant validity

Nilai AVE dan akar kuadrat AVE dapat dijelaskan pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted & Akar AVE

	AVE	Keterangan	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
Kecerdasan Emosi	0.430	Tidak Valid	0.655	Valid
Budaya Organisasi	0.473	Tidak Valid	0.687	Valid
Kepuasan Pegawai	0.498	Tidak Valid	0.706	Valid
Kinerja Pegawai	0.690	Valid	0.830	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2018

Untuk mengetahui variabel dapat dikatakan valid diskriminan dapat dilihat dari nilai average variance extracted (AVE). Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0,50. Pada tabel 5.2. Average Variance Extracted menunjukan nilai AVE diatas 0,50 artinya instrument variabel tersebut dikatan valid diskriminan.

Cara lain untuk mengetahui validitas diskriminan variabel dapat diperoleh dari akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) suatu konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk lainnya. Jika nilai lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain maka dapat disimpulkan instrument penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Composite reliability

Composite Reliability, dengan keterangan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. *Composite reliability*

	Composite Reliability
Kecerdasan Emosi	0.786
Budaya Organisasi	0.778
Kepuasan	0.828
Kinerja	0.917

Sumber: Output SmartPLS, 2018.

Untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai composite reliability. Konstruk reliabel jika nilai composite reliability nilai diatas 0,70. Hasil output menunjukkan seluruh konstruk pada variabel kecerdasan emosi, budaya organisasi, motivasi, kepuasan dan kinerja reliabel karena nilai composite reliability > 0,70.

Model struktural atau *inner model*

Pemeriksaan *Goodness of Fit Model*

Pemeriksaan Goodness of Fit Model, dengan penjelasan tabel dibawah ini:

Tabel 3. R *square*

	R – *square*
Kecerdasan Emosi	
Budaya Organisasi	
Kepuasan	0.585
Kinerja	0.647

Sumber: Output SmartPLS, 2018

Pemeriksaan model dapat dilihat dari nilai R2 (R-square). Artinya model dapat menjelaskan fenomena atau variasi kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosi dan budaya organisasi sebesar 58.50 persen (0,585 x 100%) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 31.50 (100% - 58.50%). Fenomena atau variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosi dan budaya organisasi serta kepuasan sebesar 64.70 persen (0,647 x 100%) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 55.30 (100% - 64.70%).

Pengujian t-*test*

Pada program smartPLS dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini:

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.549	0.548	0.092	5.992	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.298	0.275	0.106	2.813	0.005
Kecerdasan Emosi -> Kepuasan Kerja	0.270	0.281	0.106	2.539	0.011
Kecerdasan Emosi -> Kinerja	0.109	0.119	0.106	1.025	0.306
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.473	0.489	0.094	5.017	0.000

Gambar 1. *Results for inner weights*
Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 5.5 maka dapat diketahui pengaruh positif dan tingkat signifikansi masing-masing variabel, apabila T-Statistic > 1.96 berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila T-Statistic < 1.96 maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan; kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan; budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, dapat diketahui pula bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja; kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja; budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui pula bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja; kepuasan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui pula bahwa kepuasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.260	0.267	0.065	4.000	0.000
Kecerdasan Emosi -> Kepuasan Kerja					
Kecerdasan Emosi -> Kinerja	0.128	0.139	0.063	2.029	0.043
Kepuasan Kerja -> Kinerja					

Gambar 2. *Indirect Effects*
Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan tabel 5.6 maka dapat diketahui pengaruh positif dan tingkat signifikansi masing-masing variabel, apabila T-Statistic > 1.96 berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila T-Statistic < 1.96 maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja melalui kepuasan; kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan; budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai, dapat diketahui pula bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

SIMPULAN

Terkait dengan hubungan antara variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan; kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.270, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang karena mempunyai nilai t-statistik lebih besar dibandingkan 1,96 yaitu sebesar 2,539 dan nilai p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,011, hal ini mempunyai arti bahwa kecerdasan emosi mampu meningkatkan kepuasan pegawai secara nyata.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan; budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.549, dapat diketahui pula bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang karena mempunyai nilai t-statistik lebih besar dibandingkan 1,96 yaitu sebesar 5,992 dan nilai p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, hal ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan pegawai secara nyata.

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja; kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.109, dapat diketahui pula bahwa kecerdasan emosi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang karena mempunyai nilai t-statistik lebih kecil dibandingkan 1,96 yaitu sebesar 1,025 dan nilai p-value diatas 0,05 yaitu sebesar 0,306, hal ini mempunyai arti bahwa kecerdasan emosi mampu meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi tidak secara nyata.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja; budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.298, dapat diketahui pula bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang karena mempunyai nilai t-statistik lebih besar dibandingkan 1,96 yaitu sebesar 2,813 dan nilai p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,005, hal ini mempunyai arti bahwa budaya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja; kepuasan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.473, dapat diketahui pula bahwa kepuasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang karena mempunyai nilai t-statistik lebih besar dibandingkan 1,96 yaitu sebesar 5,017 dan nilai p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, hal ini mempunyai arti bahwa kepuasan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Pengaruh variabel kecerdasan emosi, budaya organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan apabila melalui kepuasan pegawai Universitas Trunajaya Bontang dengan nilai koefisien kecerdasan emosi terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 0,128 dan nilai koefisien budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,260. Nilai t-statistik kecerdasan emosi terhadap kinerja melalui kepuasan diatas 1,96 yaitu sebesar 2,029 dan p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,043 yang mempunyai arti bahwa kepuasan mampu menjadi variabel mediasi. Nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan diatas 1,96 yaitu sebesar 4,000 dan p-value dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang mempunyai arti bahwa kepuasan mampu menjadi variabel mediasi.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. 2010. Manajemen Personalia. Cetakan kedelapan. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Altındağa,Kösedağı. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance.

Arenawari. 2010. Pengaruh nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan RSUD Serang.

Arikunto. Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Kesembilan Belas. Bina Aksara, Jakarta.

As'ad. M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.

Atmaja, Hardhienata, Sunaryo. 2015. The Effect of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment.

Danaeefard, Salehi, Hasiri and Noruzi. 2012. How emotional intelligence and organizational culture contribute to shaping learning organization in public service organizations.

Davis. Keith dan Newstorm. John W. 2008. Organizational Behaviour: Human Behaviour at work. Mc-Graw Hill Companies, New York.

Dharma. Agus. 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Gilmer, B. Von Haller, 2003. Industrial and Organization Psychology. Tokyo.Mc Graw Hill. International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd.

Goleman, Daniel. 2002. Kecerdasan Emosional. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Gomes. DR. Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. Andi Offset, Yogyakarta.

Hadiwiryo, Siswanto S. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Pertama. Bandung, Bumi Aksara

Hamidah, Troena dan Suman. 2001. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karja pegawai pada Lembaga Keunagan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil.

Handoko. T. Hani. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan. Cetakan Keenam. H. Masanung Offset, Jakarta.

Hasibuan. Malayu. S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Ilyas. Yaslis. 2009. Teori Penilaian dan Penelitian. FKM UI, Jakarta.

Iqbal. M. 2003 Pokok-Pokok Materi Statistik II. Bumi Aksara, Jakarta.

Ivansevich. John. M. 2001. Human Resources Management. Eight Edition. Mc Graw Hills Co, New York.

Jaya, Mulyadi dan Sulaeman. 2012. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.

Martoyo.Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2001. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

McCormick, J. E. dan Tiffin, J. 2004. Industrial Psychology, 6th edition.Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi.

Nasution. Mulia. 2010. Manajemen Personalia. Djambatan, Jakarta.

Panggabean. Drs. Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Bogor.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Patton, Michael Quinn. 2009. Metode Evaluasi Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Porter, W.I. and Lawler. 2000. Managerial Attitude and Performance. Illions: Irwin Dorsey Inc.

Rangkuti. Fredy. 2003. Riset Pemasaran. Cetakan Keenam. Gramedia, Jakarta.

Ritonga. dkk. 2003 Ekonomi. Erlangga, Jakarta.

Rivai. Veithzal dan Dr. Ahmad Fawzi. 2005. Performance Appraisal. Edisi Pertama. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai. Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Pertama. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins. Stephen P. 2010. Organizational Behaviour. Ninth Edition. Prentice Hall Inc, New Jersey USA.

Simamora, Tunas, Sunaryo. 2016. Relationship between Organizational Culture, Emotional Intelligence and Job Satisfaction to Lecturers' Performance.

Simamora. Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinaga. 2009. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada secretariat daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara.

Soegihartono. 2012. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi budaya organisasi (di PT Alam Kayu Sakti Semarang.

Supriyanto dan Troena. 2012. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di Bank Syari'ah Kota Malang.

Thomas. S. Bateman dan Snell. Scott A. 2002. Management Competing in The New Era. Fifth Edition. Mc.Graw Hill Companies Inc, New York.

Wahyuni. 2009. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dengan budaya organisasi organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variabel intervening (studi empiris pada Organisasi BUMN di Provinsi Sumatera Barat.

Werther, William, B., Jr. dan Keith Davis. 2008. Human Resources and Personnel Appraisals is Deas. Long Live Performance Management. New York: McGraw-Hill Publications, Inc.

Wexley & Yukl, 2001. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : Bina Aksara

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widayanti. Ninik. 2002. Manajemen Koperasi. Edisi Baru. Cetakan Ketujuh. PT.Rineka Cipta, Jakarta.

William B. Werther dan Keith Davis. 2008. Human Resources & Personnel Management. Edisi kelima. Mc-Graw Hill Inc, United States of America.

Witmore. John .2008. Coaching for Performance. Mc-Graw Hill Inc, New York United States of America.

Zilzaal Sefty Amury Piayu. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

Copyright © 2019, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**