**JURNAL PENELITIAN**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**PADA PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN PENATAAN RUANG**

**KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

gelar Magister Manajemen



Oleh :

**AGUS SUGIANTO**

**1501026085**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**SAMARINDA**

**2018**

**ABSTRAK**

**Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi**

**Terhadap Kinerja melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening**

**Pada Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang**

**Kabupaten Kutai Kartanegara.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel Kecerdasan Emosi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan (Y1) dan kinerja (Y2) pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan *Partial Least Squere* (**PLS**) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (**SEM**) dengan menggunakan populasi sebanyak 132 (seratus tiga puluh dua) orang pegawai dan tenaga harian lepas. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan sekaligus signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang. Sedangkan Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, tetapi diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan.Variabel Kepuasan pegawai secara partial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang.

Demikian diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosi, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan secara signifikan apabila melalui / intervening kepuasan pegawai di Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang.

*Kata kunci : Kecerdasan Emosi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai*

**ABSTRACT**  
The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Culture  
Against Performance through Satisfaction as Intervening Variables  
On Land Service Officials and Spatial Planning  
Regency of Kutai Kartanegara.  
his study was conducted to determine the partial influence of Emotional Intelligence (X1), and Organizational Culture (X2) on Satisfaction (Y1) and performance (Y2) of Land Office and Spatial Planning Official of Kutai Kartanegara Regency.

In this research using Partial Least Squere Approach (PLS) with Equation Modeling (SEM) equation model using population of 132 (one hundred and thirty two) employees and freelance personnel. The results of this study concluded that the variables of Emotional Intelligence and Organizational Culture give a positive and significant impact on employee satisfaction on the Department of Land and Spatial Planning. While Emotional Intelligence and Organizational Culture also give a positive influence on employee performance, but note that the influence is not significant. Variable Satisfaction of employee partially give positive and significant influence to performance of Land Service Official and Spatial Planning.

It is known that the variables of Emotional Intelligence, Organizational Culture simultaneously have a positive effect on the performance of employees and significantly if through the intervening of employee satisfaction in the Land Agency and Spatial Planning.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

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.

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.

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.

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.

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.

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 Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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 instansi khususnya Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mencapai visi baik secara kualitas maupun kuantitas.

* 1. **Rumusan Masalah**

1. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
5. Apakah kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
6. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara?
   1. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

*Tujuan dalam penelitian ini adalah :*

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi secara langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi secara langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi secara tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

*Manfaat dari penelitian ini adalah:*

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kepuasan dan kinerja Pegawai yang akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**BAB II**

**DASAR TEORI**

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Danaeefard, Salehi, Hasiri and Noruzi (2012) dengan judul “*How emotional intelligence and organizational culture contribute to shaping learning organization in public service organizations”.*

Penelitian yang dilakukan oleh Atmaja, Hardhienata, Sunaryo (2015) dengan judul penelitian “*The Effect of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment”.*

Penelitian yang dilakukan oleh Simamora, Tunas, Sunaryo (2016) dengan judul penelitian *“Relationship between Organizational Culture, Emotional Intelligence and Job Satisfaction to Lecturers’ Performance”.*

Penelitian yang dilakukan oleh Altındağa,Kösedağı (2015) dengan judul penelitian *“The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance”.*

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Troena (2012) dengan judul penelitian “pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di Bank Syari’ah Kota Malang”, dengan deskripsi penelitian sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Arenawari (2010) dengan judul penelitian “pengaruh nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan RSUD Serang”, dengan deskripsi penelitian sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Hamidah, Troena & Suman (2001) dengan judul penelitian “pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karja pegawai pada Lembaga Keunagan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil” dengan deskripsi penelitian sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya, Mulyadi & Sulaeman (2012) dengan judul penelitian “pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang” dengan deskripsi penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2009) dengan judul penelitian “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”.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2009) dengan judul penelitian “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada secretariat daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara” dengan deskripsi penelitian sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012) dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi budaya organisasi (di PT Alam Kayu Sakti Semarang” dengan deskripsi penelitian sebagai berikut:

Zilzaal Sefty Amury Piayu (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dengan variabel Motivasi sebagai variabel moderasi,

* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2010:5) definisi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

* 1. **Kinerja**

Kinerja adalah sebuah [kata](http://id.wikipedia.org/wiki/Kata) dalam [bahasa Indonesia](http://id.wikipedia.org/wiki/Bahasa_Indonesia) dari [kata](http://id.wikipedia.org/wiki/Kata) [dasar](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Dasar&action=edit&redlink=1) "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing [prestasi](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Prestasi&action=edit&redlink=1). Bisa pula berarti [hasil](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Hasil&action=edit&redlink=1) [kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kerja). Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Bateman dan Snell (2002:55) definisi kinerja adalah sebagai berikut :

“Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil di dalam organisasi”.

* 1. **Kepuasan Kerja**

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena ”kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi Pegawai maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

[Wexley dan Yukl](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Wexley_dan_Yukl&action=edit&redlink=1) (2001:89) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara Pegawai menilai tentang pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri Pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi dirinya.

* 1. **Kecerdasan Emosi**

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan sesorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2001: 51).

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.

* 1. **Budaya Organisasi**

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta, *budhayah*, sebagai bentuk jamak dara kata dasar *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan Nomor 25 / KEP / M. PAN / 04 / 2002). Budi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal sebagai *culture* (latin : *cotore*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisaikan nilai (*Value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*).

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)

* 1. **Hubungan Antar Variabel**
     + - 1. **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).

* + - * 1. **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).

* + - * 1. **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)

* + - * 1. **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. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam dalam bentuk kinerja pegawai. (Robbins, 2007: 291)

* + - * 1. **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.

* 1. **Kerangka Konsepsional Penelitian**

Kerangka konsep ini dibentuk atas dasar kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan dasar penelitian ini. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

***Gambar 2.3***: Kerangka Konsepsional

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosi, dan budaya organisasi Pegawai Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara, begitu juga dengan kinerja Pegawai yang merupakan variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh variabel *independent* yang terdiri dari kecerdasan emosi, dan budaya organisasi Pegawai Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

* 1. **Hipotesis**

Dengan memperhatikan latar belakang masalah, kajian teoritis penelitian terdahulu serta kerangka konsep maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
5. Kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
7. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **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:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atau atasan langsung terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap
6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif Pegawai terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan sekerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
6. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif pada Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengetahui perasaan sendiri (*Self awareness*)
2. Kemampuan menangani emosi diri sendiri (*Self management*)
3. Kemampuan memotivasi diri sendiri (*Motivation*)
4. Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain (*social awareness*)
5. Kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain (*Relationship management*)
6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara yang membedakan organisasi tempat bekerja dari organisasi-organisasi lain dengan indikator sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke hal yang detail
3. Orientasi hasil
4. Kemantapan
   1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 134 Pegawai yang terdiri dari 82 orang PNS / ASN dan 55 orang Tenaga Harian Lepas (THL), 1 orang pimpinan dan 1 orang penelitian, dimana peneliti dan pimpinan tidak masuk sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi, semakin besar jumlah sampel maka semakin baik, Sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 77 orang pegawai.

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diambil dari laporan pada Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Data yang telah dikumpulkan diberikan nilai-nilai atau skor dengan menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2010:133) dengan perincian sebagai berikut :

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor 1

Data primer yaitu data yang berhubungan dengan indikator yang didapat dari responden yang mengisi kuisioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi,
2. Kuisioner,
3. Wawancara.
   1. **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* (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).

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

* 1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang merupakan salah satu OPD baru di lingkup Pemerintah Kab Kutai Kartanegara, berdiri berdasarkan Perda Kab Kutai Kartanegara No. 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab Kutai Kartanegara yg terdapat pada pasal 7 huruf ***u*** yang menjelaskan bahwa Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pertanahan dan Penataan Ruang.

Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang (DPPR) memiliki 132 pegawai yg terdiri dari :

1. 82 orang PNS / ASN
2. 55 orang Tenaga Harian Lepas (THL)

Dalam melakukan tugas pokoknya, Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di Bidang Pertanahan dan Penataan Ruang
2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pertanahan dan Penataan Ruang
3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Pertanahan dan Penataan Ruang
4. Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Pertanahan dan Penataan Ruang
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati
   1. **Rekapitulasi Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 77 responden, maka diperoleh sejumlah data sebagai berikut :

* 1. Indikator dari Variabel Kecerdasan Emosi (X1)

*Tabel 4.1* Tanggapan responden terhadap pernyataan 1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 3,00 | 36 | 46,8 | 46,8 | 48,1 |
| 4,00 | 28 | 36,4 | 36,4 | 84,4 |
| 5,00 | 12 | 15,6 | 15,6 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.2* Tanggapan responden terhadap pernyataan 2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 3,00 | 22 | 28,6 | 28,6 | 29,9 |
| 4,00 | 46 | 59,7 | 59,7 | 89,6 |
| 5,00 | 8 | 10,4 | 10,4 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.3* Tanggapan responden terhadap pernyataan 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 9 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| 3,00 | 38 | 49,4 | 49,4 | 61,0 |
| 4,00 | 28 | 36,4 | 36,4 | 97,4 |
| 5,00 | 2 | 2,6 | 2,6 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.4* Tanggapan responden terhadap pernyataan 4.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 7 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| 3,00 | 40 | 51,9 | 51,9 | 61,0 |
| 4,00 | 29 | 37,7 | 37,7 | 98,7 |
| 5,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.5* Tanggapan responden terhadap pernyataan 5.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 13 | 16,9 | 16,9 | 16,9 |
| 3,00 | 28 | 36,4 | 36,4 | 53,2 |
| 4,00 | 31 | 40,3 | 40,3 | 93,5 |
| 5,00 | 5 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.6* Tanggapan responden terhadap pernyataan 6.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 9 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| 4,00 | 51 | 66,2 | 66,2 | 77,9 |
| 5,00 | 17 | 22,1 | 22,1 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.7* Tanggapan responden terhadap pernyataan 7.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 6 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| 3,00 | 20 | 26,0 | 26,0 | 33,8 |
| 4,00 | 42 | 54,5 | 54,5 | 88,3 |
| 5,00 | 9 | 11,7 | 11,7 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.8* Tanggapan responden terhadap pernyataan 8.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 17 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| 3,00 | 25 | 32,5 | 32,5 | 54,5 |
| 4,00 | 30 | 39,0 | 39,0 | 93,5 |
| 5,00 | 5 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.9* Tanggapan responden terhadap pernyataan 9.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 6 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| 3,00 | 30 | 39,0 | 39,0 | 46,8 |
| 4,00 | 38 | 49,4 | 49,4 | 96,1 |
| 5,00 | 3 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

* 1. Indikator dari Variabel Kepuasan Pegawai (Y1)

*Tabel 4.10* Tanggapan responden terhadap pernyataan 10.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 2 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 3,00 | 30 | 39,0 | 39,0 | 41,6 |
| 4,00 | 36 | 46,8 | 46,8 | 88,3 |
| 5,00 | 9 | 11,7 | 11,7 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.11* Tanggapan responden terhadap pernyataan 11.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 2 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 2,00 | 14 | 18,2 | 18,2 | 20,8 |
| 3,00 | 30 | 39,0 | 39,0 | 59,7 |
| 4,00 | 27 | 35,1 | 35,1 | 94,8 |
| 5,00 | 4 | 5,2 | 5,2 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.12* Tanggapan responden terhadap pernyataan 12.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 2 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 2,00 | 15 | 19,5 | 19,5 | 22,1 |
| 3,00 | 33 | 42,9 | 42,9 | 64,9 |
| 4,00 | 23 | 29,9 | 29,9 | 94,8 |
| 5,00 | 4 | 5,2 | 5,2 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.13* Tanggapan responden terhadap pernyataan 13.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 8 | 10,4 | 10,4 | 10,4 |
| 3,00 | 29 | 37,7 | 37,7 | 48,1 |
| 4,00 | 35 | 45,5 | 45,5 | 93,5 |
| 5,00 | 5 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.14* Tanggapan responden terhadap pernyataan 14.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 6 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| 3,00 | 28 | 36,4 | 36,4 | 44,2 |
| 4,00 | 37 | 48,1 | 48,1 | 92,2 |
| 5,00 | 6 | 7,8 | 7,8 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

* 1. Indikator dari Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

*Tabel 4.15* Tanggapan responden terhadap pernyataan 15.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 2,00 | 8 | 10,4 | 10,4 | 11,7 |
| 3,00 | 29 | 37,7 | 37,7 | 49,4 |
| 4,00 | 36 | 46,8 | 46,8 | 96,1 |
| 5,00 | 3 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.16* Tanggapan responden terhadap pernyataan 16.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 2,00 | 20 | 26,0 | 26,0 | 27,3 |
| 3,00 | 33 | 42,9 | 42,9 | 70,1 |
| 4,00 | 20 | 26,0 | 26,0 | 96,1 |
| 5,00 | 3 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.17* Tanggapan responden terhadap pernyataan 17.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 2,00 | 8 | 10,4 | 10,4 | 11,7 |
| 3,00 | 39 | 50,6 | 50,6 | 62,3 |
| 4,00 | 26 | 33,8 | 33,8 | 96,1 |
| 5,00 | 3 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.18* Tanggapan responden terhadap pernyataan 18.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 8 | 10,4 | 10,4 | 10,4 |
| 3,00 | 43 | 55,8 | 55,8 | 66,2 |
| 4,00 | 24 | 31,2 | 31,2 | 97,4 |
| 5,00 | 2 | 2,6 | 2,6 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

*Tabel 4.19* Tanggapan responden terhadap pernyataan 19.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| 2,00 | 22 | 28,6 | 28,6 | 29,9 |
| 3,00 | 27 | 35,1 | 35,1 | 64,9 |
| 4,00 | 23 | 29,9 | 29,9 | 94,8 |
| 5,00 | 4 | 5,2 | 5,2 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 |  |

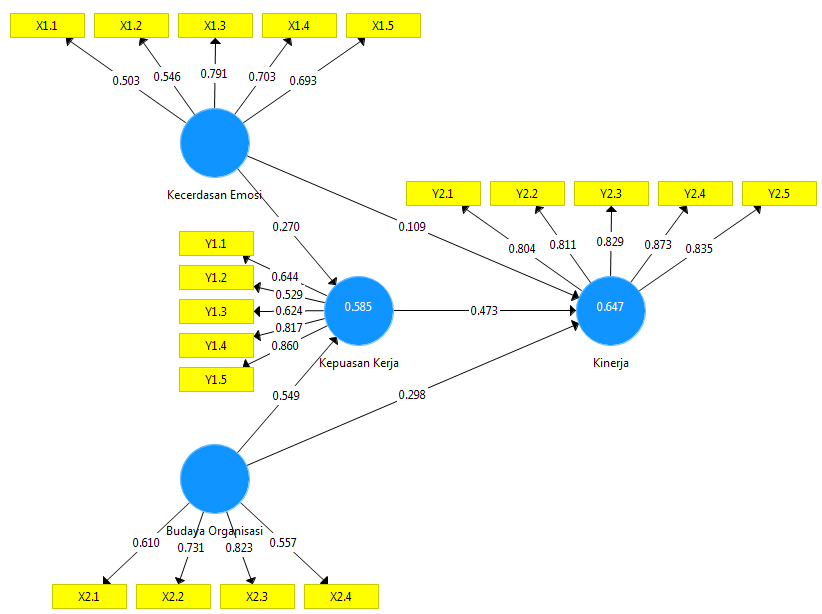
Sumber: Data primer diolah, 2018.

**BAB V**

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Analisis Penelitian**
     1. **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 5.1:**

Model Penelitian

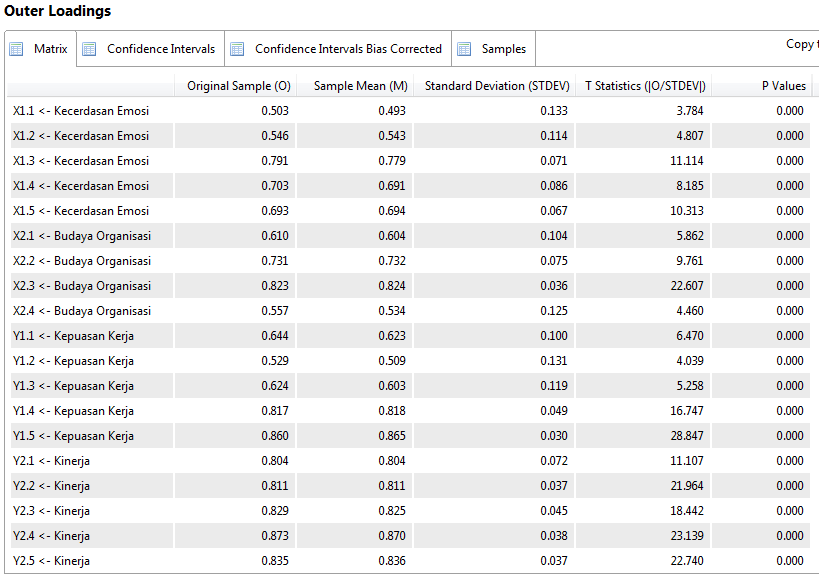
Menurut (Jogiyanto, 2011: 82) Pada model penelitian *loading factor* diatas 0.50 sangat direkomendasikan, Berdasarkan gambar 5.1 tersebut diatas nampak bahwa semua *loading factor* nilainya 0.50 sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau *outer model* dan model *structural* atau *inner model.*

**5.1.2 Model Pengukuran atau *Outer Model***

1. ***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*.

*Tabel 5.1*: *Results For outer Loadings*

 Sumber: Output SmartPLS, 2018

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*. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui melalui *original sample estimate* indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap masing- masing variabel eksogen dan endogen dalam penelitian dengan keterangan sebagai berikut:

1. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosi adalah indikator X1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0,791.
2. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi adalah indikator X2.3, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,823.
3. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan adalah indikator Y1.5, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,860.
4. Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah indikator Y2. dengan nilai *loading factor* sebesar 0,873.
5. ***Discriminant Validity***

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

*Tabel 5.2*: *Average Variance Extracted* & Akar AVE

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | AVE | Keterangan |  | 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 () 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.

1. ***Composite Reliability***

*Composite Reliability*, dengan keterangan tabel sebagai berikut:

*Tabel 5.3*: *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

* + 1. **Model Struktural atau *Inner Model***

1. **Pemeriksaan *Goodness of Fit Model***

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

*Tabel 5.4*: R – *square*

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

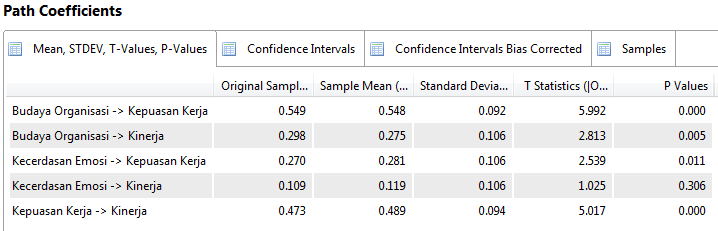
Sumber: Output SmartPLS, 2018

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%)

1. **Pengujian t-*test***

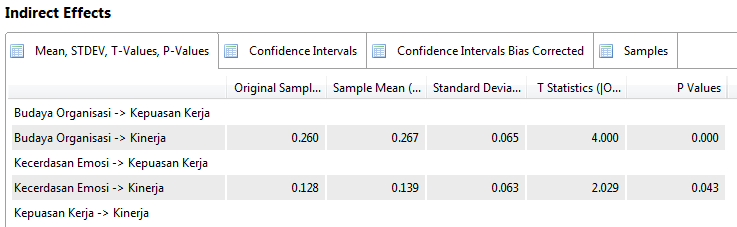
Pada program smartPLS dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini:

*Tabel 5.5*: *Results For Inner Weights*

 Sumber: Output SmartPLS, 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.

*Tabel 5.6*: *Indirect Effects*

**** Sumber: Output SmartPLS, 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.

**BAB VI**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

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

1. 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 Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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*.*
2. 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 Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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*.*
3. 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 Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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*.*
4. 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 Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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*.*
5. 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 Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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*.*
6. Pengaruh variabel kecerdasan emosi, budaya organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan apabila melalui kepuasan pegawai Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara 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.
   1. **Saran**

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja yang selama ini dijalankan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan oleh instansi yaitu Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga kecerdasan emosi harus terus ditingkatkan melalui indikator yang mampu memberikan dampak dominan terhadap variabel.
2. Disaranakan perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja tidak hanya terbatas pada kecerdasan emosi, budaya organisasi saja, sehingga dapat diketahui secara menyeluruh variabel apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawaikarena berdasarkan uji R-*square* nilai pengaruh bebas terhadap variabel terikat masih dalam persentase yang kecil.
3. Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji dan untuk kepentingan penelitian selanjutnya, disampaikan saran untuk memperhatikan secara mendetail setiap pernyataan pada kuesioner yang dijadikan alat ukur dalam penelitian sehingga tidak ada lagi indikator yang di eliminasi pada saat analisis data.
4. Disarankan untuk diadakannya *sharing* pendapat antara sesama pegawaiserta atasan langsung yang dilakukan secara *continue* dan berkelanjutan untuk membahas masalah-masalah yang terjadi, sebagai contoh jika terdapat permasalahan antar pegawai agar dapat segera di komunikasikan dan dicarikan solusi
5. Diharapkan setiap pimpinan dalam setiap divisi atau departemen harus memahami manajemen kecerdasan emosi, agar dapat mengarahkan kecerdasan emosi yang timbul, ke arah atau ke tingkat yang diinginkan, sehingga dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasinya.
6. Hasil, aspek kelemahan dan kelebihan dari penelitian ini hendaknya dijadikan tolak ukur dan pelengkap pengetahuan (*basic of reference*), dalam merumuskan penelitian dalam bidang yang sama, sekaligus menyempurnakannya. Hasil penelitian ini bisa jadikan tambahan informasi atau pengetahuan (*stock of knowledge*), sekaligus bisa dijadikan dasar dalam merumuskan berbagai tindakan atau perlakuan terhadap pemberdayaan pegawai dalam instansi.
7. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel pengawasan, pendidikan, pelatihan, kompensasi, kemampuan kerja pegawai, kepemimpinan dan komunikasi serta variabel lainnya yang dianggap reliabel dengan kepuasan dan kinerja pegawai sebagai variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
8. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderating. Penggunaan variabel budaya organisasi di rasa perlu sebagai variabel moderating karena budaya organisasi merupakan hal yang utama yang sudah menjadi bagian yang selalu dirasakan oleh pegawai.
9. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. Masih perlu dilakukan penelitian kembali dengan objek penelitian pada populasi yang berbeda bukan hanya terbatas pada pegawai saja tetapi pada seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

**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.

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.*