

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EFEK KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KAPABILITAS
TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KARIMUN**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

JUSNIMAR

NIM. 016976168

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT

Effects Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Ability Against Organizational Commitment Job Satisfaction Through the Civil Servant at Government Karimun Regency

The Open University
Jusnimar
jusnimarjuice@yahoo.co.id

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Ability, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Civil Servant at Government Karimun Regency.

Abstract

This study was conducted to determine whether there is influence between emotional intelligence, spiritual intelligence and abilities to job satisfaction directly and also to determine the effect directly and indirectly with organizational commitment. The subject of this study is the Civil Service Administration Karimun.

This study shows that there is a positive effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment. There is a positive and significant effect of ability on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Spiritual Intelligence negatively influence job satisfaction and organizational. Job Satisfaction and significant positive effect on Organizational Commitment.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “EFEK KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KEMAMPUAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA”, adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, Desember 2014
Yang Menyatakan



JUSNIMAR
NIM. 016976168

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul : Efek Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Penyusun TAPM : Jusnimar
NIM : 016976168
Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Chairy, MM


Pembimbing II,



Udan Kusmawan, M.A, Ph.D
NIP. 19690405 199403 1 002

Mengetahui:

Kabid Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Manajemen.



Maya Maria, S.E., M.M.
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana.



Saetiati, M.Sc., Ph. D.
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Jusnimar
 NIM : 016976168
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Efek Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : 7 September 2014
 Waktu : 11.30 s/d 12.30 WIB
 Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
 Drh. Ismed Sawir, M.Sc
 Penguji Ahli :
 Prof. Dr. Hapzi Ali, MM
 Pembimbing I :
 Dr. Chairy, MM
 Pembimbing II :
 Udan Kusmawan, M.A, Ph.D


 The block contains handwritten signatures for each member of the examination committee. The signatures are written in black ink on a white background. The first signature is for the Chairman, Drh. Ismed Sawir. The second is for the Expert Examiner, Prof. Dr. Hapzi Ali. The third is for the Supervisor I, Dr. Chairy. The fourth is for the Supervisor II, Udan Kusmawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, TAPM (tesis) ini dapat diselesaikan. Penulisan TAPM ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Drh. Ismed Sawir, M.Sc, selaku Kepala UPBJJ-UT Batam, selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I Dr. Chairy dan Pembimbing II Udan Kusmawan, M.A, Ph.D, yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan TAPM ini;
4. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Kabid Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen, selaku penanggung jawab Program Magister Manajemen;
5. Orang tua penulis yang telah memberikan do'a restu dan dukungannya;
6. Suamiku tercinta Mohd. Sukarnurman dan anak-anakku tersayang (Novel, Nia dan Nisa) yang telah memberikan dukungan, semangat dan cinta serta motivasi yang besar untuk menyelesaikan tesis ini;

7. Kakak-kakak ku (Irmawati, Aprialis R, S.Pd, Reflita dan Yulfitra, S.Pd) dan Abang-abangku (Ramli, Rusli Pinchon, Marlis, Lasri, Sultan Akbar dan Syamsul Akhiar) tersayang yang telah memberikan dukungan moril dan materil
8. Ibu Yenni Susanti, SP, selaku atasan langsung yang telah memberikan izin dan motivasi dalam melakukan penelitian;
9. My best friend Jefri, SP yang telah banyak membantu dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini. Temanku Muhammad Shaifun, S.TP yang membantu menyebarkan kuesioner penelitian;
10. Sahabat seperjuangan kak Zulhelmi, SP, Siti Hasanah.S.Pt, Bang Sukrianto Jaya Putra, SP, Mba Tining Haryanti, S.Kom, Hendra Saputra, S.Mn, Pak Slamet Jumantoro, Maya Rachmawati, S.Hut, Pak Santoso, S.Akt dan Mas Arif Abu Bakar, S.Hut yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Penulis menyadari sepenuhnya akan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, sehingga tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan penuh kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran, masukan dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan tesis ini dimasa mendatang. Akhirnya Penulis berharap semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, 2014
Penulis,

JUSNIMAR
NIM 016976168

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORI	12
A. Definisi Variabel	12
1. Kecerdasan Emosional	12
2. Kecerdasan Spiritual	15
3. Kemampuan	18
4. Kepuasan Kerja	21
5. Komitmen Organisasi	23
B. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	30
1. Penelitian Terdahulu	30
2. Kerangka Berpikir	31
3. Hipotesis	33
C. Defenisi Operasional	35
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Jenis Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
C. Instrumen Penelitian	41
D. Prosedur Pengumpulan Data	43
1. Jenis dan Sumber Data	43

2.	Teknik Pengumpulan Data	44
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas	44
1.	Uji Validitas	46
2.	Uji Reliabilitas	49
F.	Metode Analisis Data	51
1.	Asumsi-Asumsi Penggunaan SEM	51
2.	Langkah-langkah SEM	55
BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN		64
A.	Objek Penelitian	64
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
2.	Gambaran Umum Responden Penelitian	65
B.	Analisis SEM	66
C.	Asumsi-Asumsi Penggunaan SEM	66
1.	Ukuran Sampel	66
2.	Uji Normalitas	67
3.	Uji Outliers	69
D.	Hasil Pengujian Measurement Model	70
E.	Hasil Pengujian Persamaan Struktural Model	79
F.	Uji Hipotesis	81
1.	Uji Hipotesis 1	86
2.	Uji Hipotesis 2	86
3.	Uji Hipotesis 3	87
4.	Uji Hipotesis 4	87
5.	Uji Hipotesis 5	88
6.	Uji Hipotesis 6	88
7.	Uji Hipotesis 7	89
8.	Uji Hipotesis 8	89
9.	Uji Hipotesis 9	89
10.	Uji Hipotesis 10	90
G.	Analisis Pengujian Model Pengukuran Dengan Determinasi	90
H.	Pembahasan	91
1.	Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	92
2.	Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	94
3.	Kemampuan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	95
4.	Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen	96
5.	Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi	97
6.	Kemampuan Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen	

Organisasi	98
7. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi	100
8. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Komitmen Organisasi	101
9. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Komitmen Organisasi	101
10. Kemampuan Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Komitmen Organisasi	102
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	105
1. Saran Bagi Pemerintah Kabupaten Karimun	105
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	105
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	111

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1. Path Diagram Efek Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan Terhadap Komitmen Keorganisasian Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun	56
Gambar 4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Emosional	71
Gambar 4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Spiritual	72
Gambar 4.3. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kemampuan	73
Gambar 4.4. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kepuasan Kerja	74
Gambar 4.5. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komiotmen Organisasi	76
Gambar 4.6. Analisis Faktor Konfirmatori <i>Measurement Model</i>	70
Gambar 4.7. Model Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2. Defenisi Operasional	36
Tabel 3.1. Bobot Nilai Jawaban Responden	43
Tabel 3.2. Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	46
Tabel 3.3. Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual	47
Tabel 3.4. Output Uji Validitas Variabel Kemampuan	47
Tabel 3.5. Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.6. Output Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 3.7. Output Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional	49
Tabel 3.8. Output Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual	50
Tabel 3.9. Output Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan	50
Tabel 3.10. Output Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.11. Output Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	51
Tabel 3.12. <i>Goodness of-Fit Index</i>	61
Tabel 4.1. <i>Assessment of Normality</i>	68
Tabel 4.2. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Kecerdasan Emosional	72
Tabel 4.3. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Kecerdasan Spiritual	73
Tabel 4.4. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Kemampuan	74
Tabel 4.5. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.6. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Kepuasan Kerja Modifikasi	75
Tabel 4.7. <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Komitmen Organisasi	76
Tabel 4.8. <i>Goodness Of Fit</i> Measurement Model	78
Tabel 4.9. <i>Goodness Of Fit</i> Measurement Model Modifikasi	78
Tabel 4.10. Korelasi Antar Variabel	79
Tabel 4.11. <i>Goodness Of Fit</i> Struktural Model	80
Tabel 4.12. <i>Goodness Of Fit</i> Struktural Model Modifikasi	80
Tabel 4.13. <i>Regression Weights</i> Struktural Model	84
Tabel 4.14. <i>Standardized Direct Effects</i>	84
Tabel 4.15. <i>Standardized Indirect Effects</i>	85
Tabel 4.16. <i>Standardized Total Effects</i>	85
Tabel 4.17. <i>Squared Multiple Correlations</i> Variabel Endogen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi)	91
Tabel 4.18. Summary Hasil Pengujian	92

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 4.1. <i>Assesment Of Normality</i> Variabel Kecerdasan Emosional	111
Lampiran 4.2. <i>Assesment Of Normality</i> Variabel Kecerdasan Spiritual	111
Lampiran 4.3. <i>Assesment Of Normality</i> Variabel Kemampuan	111
Lampiran 4.4. <i>Assesment Of Normality</i> Variabel Kepuasan Kerja	112
Lampiran 4.5. <i>Assesment Of Normality</i> Variabel Komitmen Organisasi	112
Lampiran 4.6. Observations Farthest From The Centroid (Mahalanobis Distance)	114
Lampiran 4.7. Regression Weight (λ)	116

Universitas Terbuka

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumberdaya yang harus dikelola dan dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Unsur-unsur organisasi tersebut terdiri dari bahan-bahan, peralatan atau mesin, metode kerja, pembiayaan dan sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks karena pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan manusia dengan perbedaan sifat-sifat individual yang dimilikinya. Percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila roda pemerintahan dapat berputar dengan baik sehingga tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara maksimal salah satunya dengan mengandalkan potensi sumberdaya manusia yang berkualitas sebagai penggerak utama roda pemerintahan.

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. karena sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Manajemen setiap organisasi baik instansi pemerintahan maupun swasta sangat menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah aset nomor satu dan menjadi sumberdaya inti dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Untuk itu perlu diperhatikan pegawai tersebut. Kepuasan Kerja sangat penting karena akan menentukan bagaimana pegawai mencintai pekerjaannya, tidak sabar untuk pergi bekerja dipagi hari yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih baik dan kesediaannya untuk tetap tinggal dengan organisasi (Dandona, 2013:3).

Kepuasan Kerja merupakan perasaan terhadap pekerjaan serta sikap terhadap pekerjaan yang mungkin mempengaruhi persepsi tentang pekerjaan itu sendiri (Crossman dan Abouzaki *dalam* Dandona, 2013). Kepuasan Kerja ini dapat dicapai dengan berbagai upaya diantaranya dengan membangun Kecerdasan Emosional yang baik. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif dalam pencapaian keberhasilan setiap individu. Pegawai dengan kecerdasan emosi yang baik lebih bisa mengelola emosinya dengan baik sehingga bisa menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja baik atasan maupun bawahan, lebih bisa menghargai pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas dengan hasil pekerjaannya, lebih menikmati kesuksesan yang dirasakan dan otomatis akan menimbulkan rasa keterikatan emosi dengan organisasi (komitmen dengan organisasi) dan pada muaranya akan menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Judge dan Watanabe *dalam* Nugroho *et.al* (2008) melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja dan kepuasan hidup. Dimana Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh sembilan variabel antara lain promosi, faktor instruksi, kondisi kerja, pendidikan, penilaian bersifat subyektif, tingkat penggajian, jam kerja, pengalaman kerja dan rotasi (perpindahan).

Kecerdasan Emosional mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaffar (2005) dan Supriyanto (2011:699) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian tersebut juga memperkuat riset yang dilakukan oleh Thomas Sy, *et al* (2006) bahwa tingkat Kecerdasan Emosional pegawai berhubungan positif dengan Kepuasan Kerja. Pegawai yang mempunyai Kecerdasan Emosional yang lebih baik akan memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.

Penelitian Boyatzis dan Ron dalam Fitriastuti (2013:104) menunjukkan, bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasinya, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Abraham dalam Virk (2011) menemukan bukti bahwa Kecerdasan Emosional menjelaskan varians yang signifikan dalam Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi.

Selain kecerdasan emosi hal lain yang tidak kalah penting yang harus dimiliki oleh pegawai adalah Kecerdasan Spiritual. Kecerdasan intelektual yang tinggi dan kecerdasan emosi yang baik belum sempurna tanpa Kecerdasan Spiritual. Menurut Zohar dan Marshall dalam Sukidi

(2004:36) Kecerdasan Spiritual diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan tertinggi. Dengan Kecerdasan Spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan positif. Selain itu, Kecerdasan Spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan terarah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi. Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual yang tinggi akan lebih mudah menyikapi setiap permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehingga akan lebih mudah merasakan kepuasan dalam kerja.

Kecerdasan Spiritual sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Moore, *et al* (2006:109) menunjukkan bahwa pada dasarnya Kecerdasan Spiritual sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Supriyanto (2011:703) yaitu Kecerdasan Spiritual manajer akan mempengaruhi Kepuasan Kerjanya. Semakin cerdas spiritual seorang manajer maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat.

Kepuasan dalam kerja dapat dicapai pegawai apabila dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Kemampuan pegawai seringkali menjadi ukuran atasan untuk memberikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bagi bawahannya. Hal yang tidak mungkin seseorang yang memiliki kemampuan rendah diberi tanggung jawab yang besar, dan atau sebaliknya. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan dan keterampilan dengan baik. Pengetahuan keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Snell dan Dean dalam Nugroho, *et.al* (2008) bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pegawai yang kurang memiliki Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan maka akan lebih cenderung merasakan ketidakpuasan dalam bekerja karena mengalami hambatan dalam menyelesaikan dan menyikapi setiap pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya apa yang diharapkan dari pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Christen, Iyer dan Soberman (2006) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu fungsi dari hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang dari suatu pekerjaan dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut.

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut untuk memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan

persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen merupakan komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi atau berhenti dari pekerjaannya dengan kata lain akan mengurangi rasa keterikatan dengan organisasi (komitmen). Hal ini akan berpengaruh pada ketersediaan jumlah sumberdaya manusia pada suatu organisasi atau suatu daerah.

Kabupaten Karimun merupakan kabupaten pemekaran. Melihat perkembangan Kabupaten Karimun dari waktu ke waktu tidak menutup kemungkinan akan terjadi pemekaran wilayah dalam waktu yang akan datang. Diharapkan dengan adanya pemekaran wilayah, pembangunan akan lebih cepat dan maju secara menyeluruh. Pemekaran wilayah ini akan berdampak pada peningkatan kebutuhan sumberdaya manusia atau pegawai. Untuk itu sangat diperlukan komitmen Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun untuk tidak melakukan pindah atau mutasi ke kabupaten pemekaran yang baru. Maka pemerintahan Kabupaten Karimun harus mengetahui faktor apa yang bisa mempertahankan Pegawai Negeri Sipil untuk tetap bekerja di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan terhadap Komitmen

Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
2. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
3. Apakah Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
5. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
6. Apakah Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?

7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
8. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
9. Apakah Kecerdasan Spritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?
10. Apakah Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui Kecerdasan Spritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

4. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
5. Untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
6. Untuk mengetahui Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
7. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
8. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
9. Untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
10. Untuk mengetahui Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun sebagai bahan masukan untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pelatihan dan pengembangan pegawai sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja dan pada akhirnya menimbulkan rasa Komitmen dengan organisasi.
2. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan tentang Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan referensi penelitian mengenai Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

BAB II LANDASAN TEORI

A. DEFINISI VARIABEL

1. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:45) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Salovey dan Mayer *dalam* Luthans (2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bentuk subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan. Berdasarkan pengertian diatas kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang-orang di sekitar kita

Hal senada diungkapkan Charnichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang

meliputi kemampuan memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, *et.al dalam* Supriyanto (2011) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Kesimpulannya kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan.

Boyatzis *et.al* (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Boyatzis *et.al* membagi dua wilayah kecerdasan emosional, yaitu kompetensi pribadi (*personal compete*) dan empati. Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu yang meliputi kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*) dan kesadaran sosial (*social awareness*). Empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*relationship management*).

Menurut Goleman (2009:45) secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosional adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdo'a. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut :

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang

dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi : pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis .

- d. Mengenali emosi orang lain. Kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran emosional diri, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai dalam kehidupan yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain (Zohar dan Marshall, 2007:4).

Selanjutnya Zohar dan Marshall (2007) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran.

Syari'ati dalam Ginajar (2007) menyatakan bahwa *spiritual quotient* adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (*Spiritual Based Organizational*)

Dari pengertian kecerdasan spiritual diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta Tuhan dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif.

Gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007) yaitu :

1. Kemampuan bersikap fleksible (adaptif secara spontan dan aktif), memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan disaat menghadapi beberapa pilihan.
2. Tingkat kesadaran tinggi. Kemampuan individu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong individu untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.

3. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan. Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.
4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit. Kemampuan individu dimana disaat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi. Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual tinggi mengetahui bahwa ketika dia merugikan orang lain, maka dia berarti merugikan dirinya sendiri sehingga mereka enggan untuk melakukan kerugian yang tidak perlu.
7. Kecendrungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik).
8. Kecendrungan nyata untuk bertanya “mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar.
9. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab. Kemampuan individu yang memiliki kemudahan untuk melawan konvensi dan tidak tergantung dengan orang lain.

3. Kemampuan

Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner (1996:118), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing. Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus.
2. Keterampilan manusia, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
3. Keterampilan konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.
4. Keterampilan manajemen, adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan

pengawasan, termasuk didalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

Menurut Atmosudirdjo (1998:37), kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (abilities) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajerial. Menurut Siagian (1998:15) Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Kemampuan atau kemampuan menurut Spencer dalam Moehariono, (2010) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Mathis dan Jackson (2001) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Robbins dalam Nugroho *et.al* (2008) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ.

Ada tujuh dimensi yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

1. Kecerdasan numerik yaitu kemampuan untuk menghitung cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca, didengar serta hubungan antar kata.
3. Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan menganalisa suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
5. Penalaran deduktif yaitu, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
6. Visualisasi ruang yaitu, kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.
7. Ingatan yaitu, kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Ada sembilan kemampuan dasar fisik yaitu:

1. Kekuatan dinamis yaitu kekuatan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang atau sinambung sepanjang kurun waktu tertentu.

2. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot perut (terutama perut).
3. Kekuatan statis yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar.
4. Kekuatan yaitu kekuatan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.
5. Keluwesan extent yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
6. Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat.
7. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
8. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan tubuh.
9. Stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

4. Kepuasan Kerja

Robbins (2001) dalam Nugroho *et.al* (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan diyakini yang seharusnya diterima. Menurut As'ad (1995) dalam Nugroho *et.al* (2008), kepuasann kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengansesama karyawan, kepuasan kerja adalah hal yang sangat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak hal-hal yang ada dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan Kerja merupakan suatu fungsi dari hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang dari suatu pekerjaan dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut (Christen, Iyer & Soberman, 2006).

Locke dalam Luthans (2006) memberikan defenisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Andre *et al* dalam Luthans (2006) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu : kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan.

Lima dimensi pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri. Seperti tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja setiap individu berbeda. Tingkat kepuasan kerja tergantung pada sejauhmana pekerja menerima pekerjaan itu sendiri apakah belum memenuhi atau sudah melampaui harapannya. Apabila telah melampaui harapan maka diindikasikan bahwa pekerja itu puas dengan pekerjaannya.

5. Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Carmeli (2003), menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mengacu pada kelekatan psikologis pada organisasi dan identifikasi dengan satu organisasi, sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk membedakan dirinya sebagai pekerja dan organisasi sebagai tempatnya untuk bekerja. Karena rasa keterikatan secara psikologis yang kuat sehingga pekerja merasa bagian dari organisasi yang sulit untuk dipisahkan.

Mowday *et.al.* (1982) dalam Luthans (2006) mendefenisikan Komitmen Organisasi sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Meyer *et.al* (2002) menyatakan bahwa komitmen merupakan kecendrungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan pada pengertian-pengertian komitmen diatas maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan seseorang atau karyawan pada organisasinya.

Defenisi operasional, dimensi dan indikator variabel Komitmen Organisasi dikembangkan dari teori Meyer dan Allen (1991) dalam Luthans (2006). Komitmen Organisasi adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja dan rasa memiliki organisasi. Dimensi dan indikatornya adalah :

1. Komitmen afektif, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan (kontinu), adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi

3. Komitmen normatif, adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Dari pengertian-pengertian konsep Komitmen Organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan ikatan secara psikologis antara pekerja dengan organisasi. Sehingga keterikatan ini yang akan menentukan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi atau keluar dari organisasi. Komitmen Organisasi berkaitan dengan level organisasi.

Keterkaitan antara variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terkait pada sejumlah bidang. Abraham (1999) dalam Virk (2011) menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Ditemukan bahwa kecerdasan emosional dapat memprediksi tingkat kepuasan dan berhubungan secara signifikan rekan kerja dan pengawasan. Fisher (2000) dalam Virk (2011) mengeksplorasi hubungan antara emosi yang dialami di tempat kerja dan kepuasan kerja, dan mengusulkan bahwa emosi di tempat kerja umumnya memiliki target (yaitu menjadi marah pada seseorang atau merasa bangga dengan prestasi) maka kepuasan kerja dipengaruhi oleh peristiwa yang terjadi di tempat kerja (lingkungan kerja). Fisher menyatakan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja dapat memicu respon yang lebih emosional daripada hal-hal seperti gaji dan kesempatan promosi. Fisher menemukan hubungan yang lemah tapi signifikan antara emosi dan beberapa aspek kepuasan kerja (misalnya gaji, promosi dan pengawasan). Sebuah hubungan negatif yang lemah dilaporkan antara

emosi negatif dan semua aspek kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak melaporkan, atau tidak dapat secara efektif mengelola emosi negatif di tempat kerja, akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan mereka yang tidak .

Gardner dan Stough (2003) dalam Virk (2011) menilai hubungan antara tempat kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mereka juga menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja internal, yang dan pengakuan emosional dan ekspresi tapi tidak ada hubungan antara kepuasan kerja eksternal dan pengakuan emosional dan ekspresi. Kepuasan internal dalam pekerjaan melibatkan jumlah otonomi dan tanggung jawab, variasi dalam pekerjaan sedangkan kepuasan eksternal melibatkan gaji, lingkungan fisik, manajemen dan rekan kerja.

Dimensi pengakuan emosional dan ekspresi didefinisikan sebagai kemampuan yang mengidentifikasi emosi sendiri untuk mengungkapkan kepada orang lain. Oleh karena itu, individu yang tinggi pada dimensi ini akan lebih mampu mengidentifikasi emosinya, jika mereka puas dengan fitur internal pekerjaan mereka daripada seorang individu yang memiliki kesulitan dalam mengidentifikasi emosi sendiri.

John (2008) menguji hubungan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru telah dipelajari secara independen dan keduanya sangat baik diteliti dan didokumentasikan. Ditemukan bahwa kepala sekolah sangat efektif secara emosional cerdas dan memiliki guru-guru

puas. Kepala sekolah yang cerdas emosinya adalah mereka yang selaras dengan mereka sendiri dan emosi orang lain. Mereka juga mahir dalam mengelola emosi mereka dan orang lain dan membangun hubungan yang positif. Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan seseorang secara keseluruhan atau untuk aspek tertentu. Studi ini menemukan hubungan positif antara kompetensi yang berkaitan dengan kecerdasan emosi yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

2. Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja

Menurut Moore, *et.al.* (2006) pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan Supriyanto (2012) yaitu kecerdasan spiritual manajer akan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin cerdas secara spiritual seorang manajer maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya juga semakin meningkat.

Kemudian Miliman, *et.al.* (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja. Sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi. Penelitian ini memperkuat penelitian Moore (2006), sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Jelodar dan Goodarzi (2012), Khorshidi dan Ebadi (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja.

3. Kemampuan dan Kepuasan Kerja

Snell dan Dean (1992) *dalam* Nugroho, *et.al* (2008) mengemukakan, apabila kemampuan karyawan yang rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Penelitian Meulmann (1991) dan Barret dan Forbes (1980) dalam Ganzach (1998) *dalam* Nugroho, *et.al* (2008) menemukan hubungan negatif antara kemampuan intelektual dengan kepuasan kerja. Dengan menggunakan 5.423 sampel, Ganzach menemukan bukti bahwa kemampuan intelektual mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kompleksitas pekerjaan.

Cameron dan Heckman (1993); Blackburn dan Neumark (1993); Green dan Riddell (2003) serta Bronars dan Oettinger (2006) menemukan bukti terdapat hubungan positif antara kemampuan intelektual dan pendapatan yang diterima. Penelitian Manurung *dalam* Nugroho (2008) membuktikan bahwa Kemampuan (kemampuan kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Cherniss (2001) *dalam* Virk (2011) melaporkan bahwa orang yang cerdas emosinya lebih komitmen dan mempunyai kreativitas merupakan hal penting bagi efektivitas organisasi.

Nikolaou dan Tsaousis (2002) *dalam* Virk (2011) menemukan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah penentu

loyalitas karyawan kepada organisasi. Mereka juga meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dan variabel demografis. Secara keseluruhan mereka tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam hal skor kecerdasan emosional. Namun hubungan yang signifikan yang ditemukan antara kecerdasan emosional dengan umur dan pendidikan.

Carmeli (2003) mempelajari hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap dalam kerja. Dia menemukan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dan sikap kerja yang komitmen organisasi kebetulan menjadi salah satu dari mereka.

Rozell *et.al.* (2004) menemukan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dari beberapa pekerja. Pekerja yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga akan sangat berkomitmen untuk organisasi mereka.

5. Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi

Hubungan kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi dapat dilihat pada penelitian Miliman, *et.al.* (2003) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja. Sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hazisma (2013) menunjukkan adanya hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi.

6. Kemampuan dan Komitmen Organisasi

Dwi M (2008) melakukan penelitian tentang hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi pada karyawan. Dari penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik atau tinggi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selanjutnya Anggraeni (2011) melakukan penelitian terhadap pegawai yang bekerja pada STSI Bandung dan ditemukan bahwa kemampuan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

7. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Keterkaitan variabel kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Huang (2007) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pada Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rayton (2006) yang menemukan dan menegaskan bahwa kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berkorelasi secara signifikan. Penelitian Hazisma (2013) menunjukkan adanya hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

B. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan hipotesis dalam penelitian ini. Kegunaannya untuk

mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan juga untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi disajikan dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

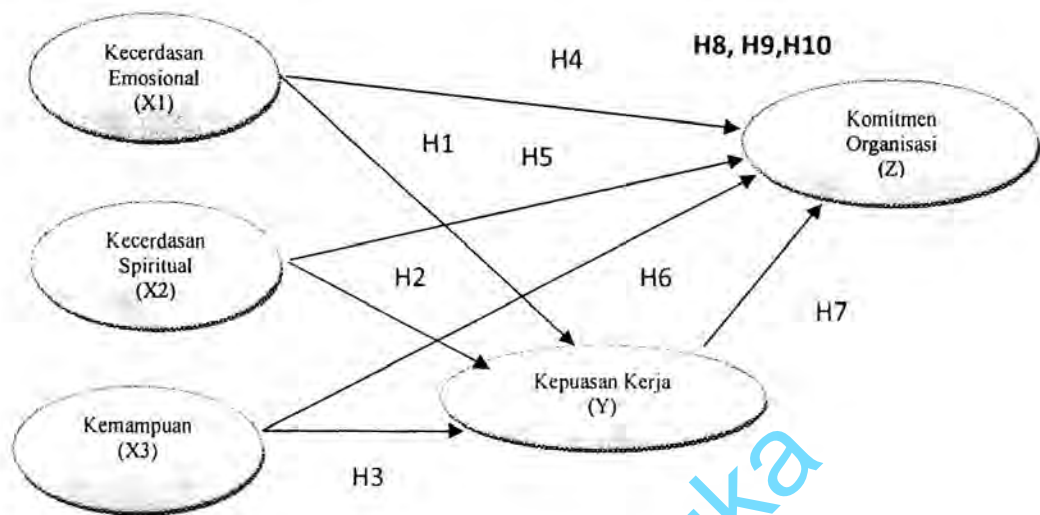
2. Kerangka Berpikir

Agar penelitian lebih terarah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini ditujukan untuk mengkaji efek kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kemampuan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun.

Penelitian ini membangun kerangka konseptual dengan mendasarkan kepada keterkaitan variabel secara teoritis, kajian-kajian penelitian sebelumnya dan secara spesifik adalah mempertimbangkan variabel-variabel yang telah terspesifikasi dalam rumusan masalah maupun tujuan dari penelitian ini. Adapun konsep pemikiran yang tertuang dalam penelitian ini adalah adanya kenyataan bahwa dari pemaparan pada latar belakang. Kecerdasan emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan pegawai menentukan kepuasannya dalam bekerja dan pada akhirnya menimbulkan rasa loyalitas terhadap organisasi sehingga lebih komitmen dengan organisasi. Secara konseptual kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.1. dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Huang <i>et.al</i> (2007)	<i>The causal relationship between job satisfaction and organizational comitment.</i>	Hubungan asimetris antara kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. Model hubungannya timbal balik.
2.	Nugroho, dkk (2008)	Pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
3.	Supriyanto dan Troena (2012)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di Bank Syariah Kota Malang)	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer.
4.	L. Suhairi Hazisma (2013)	Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang)	Adanya hubungan linier antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi
5.	Nikolaou and Tsaousis (2002) dalam Virk (2011)	<i>Emotional Intelegence in workplace: Exploring its Effect on Occuptional Stress and Organizational Comitment</i>	Kecerdasan Emosional berhubungan positif dengan Komitem Organisasi
6.	Puput Rodiarsari Dwi M (2008)	Hubungan antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan	Adanya hubungan kemampuan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas dan beberapa hasil penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H_1) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 2 (H_2) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 3 (H_3) : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 4 (H_4) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 5 (H_5): Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 6 (H_6) : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 7 (H_7) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 8 (H_8) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 9 (H_9): Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 10 (H_{10}) : Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

C. Defenisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini meliputi *variable independent* (variabel bebas) yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), Kemampuan (X3) dan *variable independent* (variabel terikat) yaitu variabel Komitmen Organisasi (Z) serta *variable intervening* yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y). Variabel ini merupakan terjemahan tertentu sering masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan mudah diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel kedalam suatu definisi operasional. Kemudian definisi operasional dari setiap variabel tersebut dijabarkan kedalam indikator-indikatornya masing-masing.

Adapun definisi operasional variabel dan indikatornya masing-masing dapat dilihat pada Tabel 2.2 berikut ini :

x

Tabel 2.2 Defenisi Operasional

Variabel	Indikator-Indikator	No Item
Kecerdasan Emosional (X1) adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2009)	1. Memahami diri sendiri	1
	2. Memotivasi diri	2
	3. Kemampuan mengelola emosi	3
	4. Memahami perasaan orang lain.	4
	5. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain	5
Kecerdasan spiritual (X2) merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran Zohar dan Marshall (2007)	1. Mampu bersikap fleksible	6
	2. Mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi	7
	3. Mampu memanfaatkan penderitaan	8
	4. Mempunyai kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	9
	5. Pribadi yang mandiri	10
Kemampuan (X3) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2001)	1. Memiliki kecerdasan numerik	11
	2. Memiliki pemahaman verbal.	12
	3. Mampu menganalisa masalah secara logis.	13
	4. Memiliki daya ingat yang kuat.	14
	5. Memiliki stamina yang prima.	15
Kepuasan Kerja (Y) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Locke dalam Luthans, 2006)	1. Merasa puas dengan tugas yang diberikan	16
	2. Merasa puas dengan gaji yang diterima	17
	3. Merasa puas dengan kesempatan promosi	18
	4. Merasa puas dengan pengawasan atasan	19
	5. Merasa puas dengan dukungan rekan kerja.	20
Komitmen Organisasi (Z) adalah derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1993).	1. Merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi.	21
	2. Merasa senang dilibatkan dalam pekerjaan.	22
	3. Ingin tetap berada dalam organisasi (loyal).	23
	4. Merasa rugi apabila keluar dari organisasi	24
	5. Mempunyai rasa tanggung jawab memajukan organisasi.	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

I. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Fred (1992) variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai. Selanjutnya ia mengatakan bahwa variabel adalah lambang (*symbol*) yang padanya kita lekatkan nilai yang berupa angka. Jadi variabel merupakan suatu gejala atau sifat dari suatu obyek yang mempunyai variasi atau nilai yang berbeda dengan obyek yang lain yang menjadi fokus peneliti untuk diamati.

Menurut Sugiyono (2012) berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel dapat dibagi dalam :

- a. Variabel Independen (variabel bebas) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor dan *antecedent*. Dalam *SEM* variabel independen disebut sebagai variabel eksogen.
- b. Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam *SEM* variabel dependen disebut juga sebagai variabel endogen.

- c. Variabel Moderator yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen.
- d. Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen.
- e. Variabel Kontrol yaitu variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Kecerdasan Emosional (*emotional intelegence*), Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan. Variabel dependen (terikat) adalah Komitmen Organisasi. Dan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja.

2. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian survei, yaitu untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan cara mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian survey termasuk metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Ferdinand (2006) menyatakan bahwa populasi adalah sekumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, yang memiliki suatu persamaan karakteristik. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun yang berjumlah 4.175 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Sedangkan menurut Sangadji (2010) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive (purposive sampling)*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Menurut Ferdinand (2006) hal ini dilakukan karena peneliti telah

memahami bahwa kelompok sasaran tertentu saja yang mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.

Penentuan jumlah sampel dari populasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Sangadji, 2010) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

e = derajat kesalahan

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{4.175}{1 + (4.175) (0,05)^2}$$

= 365,03 dibulatkan 365

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 365 sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Prosedur pengukuran sebagai berikut :

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak.

1. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri dari lima pilihan, yakni : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
2. Untuk analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai (*scoring*). Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, dan seterusnya menurun samapai jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Bobot penilaian atas jawaban responden dapat dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Keuntungan penggunaan format skala *Likert* ini adalah bahwa memungkinkan responden membedakan jawaban mereka diantara yang tak mungkin dijawab dalam bentuk pikiran ganda sehingga dapat lebih jelas menyatakan derajat pendapat mereka atas pelayanan yang mereka terima, lebih dari hanya sekedar terbatas pada jawaban Ya dan Tidak, (Sugiyono, 2012).

Sebelum instrumen digunakan harus uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Untuk pengujian ini dijelaskan pada bagian metode analisis data.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012) menegaskan bahwa ada dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui alat bantu kuesioner mengenai Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber yang berupa

bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, literatur, jurnal penelitian dan dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data berdasarkan tekniknyanya terdiri dari :

- a. Interview (wawancara) dilakukan guna memberi penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- b. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- c. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau gejala-gejala lain yang berhubungan dengan variabel penelitian, sehingga dapat melengkapi data dan pemahaman tentang variabel utama yang diteliti.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner apakah pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau tidak digunakan

untuk pengambilan data. Daftar pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini belum diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk itu dilakukan uji validitas pada setiap item pernyataan dan reliabilitas dari daftar pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Uji coba dilakukan sebanyak 30 sampel. Menguji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi program SPSS 21.

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (2012), item pernyataan disebut valid pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$ jika butir pernyataan memiliki r hitung $>$ r standar = 0,30. Senada dengan pendapat Sujarweni (2014:199) bahwa butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel = 0,312.

Menurut Santoso (2005:277), yang dimaksud r hitung untuk setiap item pernyataan adalah koefisien korelasi *product moment* antara skor masing-masing item pernyataan dengan total skor seluruh item untuk sebuah variabel yang dinotasikan dengan *Corrected Item Total Correlation* pada hasil perhitungan program SPSS untuk setiap item pernyataan dari sebuah variabel.

Untuk menguji reliabilitas daftar pernyataan dari variabel penelitian digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pernyataan tersebut menurut Sujarweni (2014:199) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Senada dengan pendapat

Trihendradi (2013:279) bahwa variabel dinyatakan reliabilitas apabila Nilai *Cronbach's Alpha* yang dipersyaratkan $> 0,6$.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu indikator dinyatakan valid apabila perbandingan hasil r hitung $> r$ tabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 orang maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 30 - 2 = 28$. Maka r tabel = 0,312 (Sujarweni, 2014:199).

a. Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil uji validitas variabel Kecerdasan Emosional setelah diolah dengan aplikasi program SPSS 21 seperti pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2. Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	16.23	3.082	.289	.647
KE2	16.60	2.731	.451	.570
KE3	16.77	3.151	.242	.669
KE4	16.77	2.875	.450	.574
KE5	16.70	2.493	.601	.492

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Variabel Kecerdasan Spiritual

Item pernyataan dalam variabel Kecerdasan Spiritual semuanya dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data karena r

hitung semua item pertanyaan lebih besar dari 0,312 seperti terlihat pada

Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	17.60	3.697	.342	.727
KS2	17.13	3.844	.511	.679
KS3	17.47	3.430	.575	.644
KS4	17.77	3.220	.543	.649
KS5	17.50	2.741	.527	.669

c. Validitas Variabel Kemampuan

Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk variabel Kemampuan seperti pada Tabel 3.4 dibawah ini. Dari hasil pengolahan data diperoleh semua item pertanyaan perbandingan r hitung $>$ r tabel = 0,312, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Kemampuan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3.4 Output Uji Validitas Variabel Kemampuan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	15.77	5.151	.398	.762
KP2	15.43	5.633	.577	.686
KP3	15.33	5.471	.791	.637
KP4	15.67	4.989	.633	.656
KP5	15.67	5.678	.343	.770

d. Variabel Kepuasan Kerja

Adapun output variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5 Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPS1	13.70	13.045	.688	.888
KPS2	14.17	13.247	.784	.864
KPS3	13.77	13.909	.726	.877
KPS4	13.90	13.679	.763	.870
KPS5	13.80	12.993	.772	.867

Dari Tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena perbandingan r hitung $>$ r tabel = 0,312, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

e. Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk variabel Komitmen Organisasi seperti pada Tabel 3.6 dibawah ini. Dari hasil pengolahan data diperoleh semua item pertanyaan perbandingan r hitung $>$ r tabel = 0,312, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Kemampuan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3.6 Output Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KMT1	15.80	6.441	.650	.808
KMT2	15.87	6.533	.675	.805
KMT3	16.13	5.430	.739	.778
KMT4	16.53	4.740	.702	.806
KMT5	15.53	6.809	.550	.831

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Sujarweni, 2014:199)

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 3.7. Output Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

Dari Tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kecerdasan Emosional $> 0,6$, artinya instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 3.8. Output Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

Variabel Kecerdasan Spiritual dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kecerdasan Spiritual $> 0,6$, seperti terlihat pada Tabel 3.8 diatas.

Tabel 3.9. Output Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	5

Dari Tabel 3.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kemampuan $> 0,6$, artinya instrumen angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 3.10. Output Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja $> 0,6$, seperti terlihat pada Tabel 3.10 diatas.

Tabel 3.11 Output Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

Variabel Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komitmen Organisasi $> 0,6$, seperti terlihat pada Tabel 3.11 diatas.

F. Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program statistik berupa SPSS versi 20.0 dan Amos versi 20. Analisis data menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Menurut Bagozzi dan Fornel (1982) dalam Ghozali (2008c:3) dalam Haryono, S dan Wardoyo, P, (2012:29) model persamaan struktural atau SEM merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur (*path analysis*) menjadi metode statistik yang lebih komprehensif. Model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2008c:3 dalam Haryono, S dan Wardoyo, P, 2012:11). Penggunaan SEM dalam menganalisis data karena metode SEM memiliki kelebihan yaitu : (a) Membangun model penelitian dengan banyak variabel, (b) dapat meneliti variabel atau konstruk yang tidak dapat teramati atau tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved*), (c) menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel atau konstruk yang teramati,

(d) mengkonfirmasi teori sesuai dengan data penelitian (*confirmatory factor analysis*), (e) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, (f) lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan model regresi ketika memodelkan interaksi, *non-linearitas*, pengukuran *error*, korelasi *error terms* dan korelasi antar variabel laten independen berganda, (g) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, (h) mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, (i) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan anatara teori dan data.

I. Asumsi – asumsi penggunaan SEM

Menurut Ghozali (2008) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:75) estimasi parameter dalam SEM umumnya berdasarkan metode *Maximum Likelihood* (ML). Estimasi dengan metode ML harus memenuhi asumsi-asumsi, antara lain:

a) Ukuran Sampel

ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi hasil SEM. Menurut Sekaran (2003) dalam Wijaya (2009) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:76) analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah variabel indikator yang digunakan. Teknik *Maximum Likelihood estimation* membutuhkan sampel berkisar antara 100 – 200 sampel. Variabel dalam penelitian ini sejumlah 5 variabel dengan indikator masing-masing variabel sejumlah 5 indikator, jadi jumlah sampel minimum adalah 125 sampel atau responden. Pada penelitian ini

menggunakan 365 responden sehingga telah memenuhi persyaratan SEM pada ukuran sample

b) Normalitas

SEM mensyaratkan data berdistribusi normal. Jika data berdistribusi tidak normal, maka hasil analisis dikhawatirkan menjadi bias. Asumsi normalitas data terpenuhi atau tidak sehingga dapat diolah lebih lanjut dalam permodelan SEM, maka sebaran data harus dianalisis terlebih dahulu. Menurut Singgih, S (2014:75) uji normalitas yang dilakukan pada SEM terdiri dua tahap yaitu : uji normalitas untuk setiap variabel dan uji normalitas semua variabel secara bersama-sama (*multivariate normality*). Variabel berdistribusi normal secara individu maka tidak berarti berdistribusi normal jika diuji secara bersama.

Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikansi 0,01 jika *Critical Ratio* (CR), *skewenes* (kemiringan), atau CR *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$ (Santoso S, 2014:83). Selanjutnya menurut Wijaya (2009) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:76) data dikatakan normal secara multivariat apabila c.r multivariat (*critical ratio*) memiliki syarat $-2,58 < c.r < 2,58$. Dalam penggunaan jumlah sampel yang besar, ketidaknormalan distribusi data dapat dipertimbangkan. Menurut Suharyadi (2003:117), data memiliki penyebaran yang menceng/condong bila nilai kritis (c.r.) untuk *skweness* besar dari $\pm 3,00$. Data disebut memiliki penyebaran yang runcing bila nilai kritis (c.r.) untuk *kurtosis* $> 3,00$.

c) Angka ekstrim (*Outliers*)

Outlier adalah sebuah observasi yang muncul dengan nilai- nilai ekstrim baik secara universal maupun multivariat yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi – observasi lainnya. Dapat diadakan *treatment* khususnya pada *outliers* ini asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* itu.

Outlier pada dasarnya muncul dalam empat kategori (Nita, 2011)

(1) Pertama, *outlier* akan muncul karena kesalahan prosedur, seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data. Misalnya, nilai 5 diketik 50 sehingga jauh berbeda dengan nilai – nilai lainnya. Data sebuah rentang jawaban responden antara 1-5.

(2) Kedua *outlier* dapat saja muncul karena keadaan yang benar – benar khusus yang memungkinkan profil datanya lain daripada yang lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa penyebab munculnya nilai ekstrim tersebut.

(3) Ketiga *outlier* dapat muncul karena adanya sesuatu alasan tetapi peneliti tidak dapat mengetahui apa penyebabnya atau tidak adanya penjelasan mengenai sebab – sebab munculnya nilai ekstrim tersebut.

(4) Keempat, *outlier* dapat muncul dalam range nilai yang ada, tetapi bila dikombinasi dengan variable lainnya, kombinasinya akan menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim. Inilah yang disebut *multivariate outliers*.

Evaluasi atas outlier dapat dilihat dari hasil uji *Mahalanobis Distance*, yaitu pada nilai p_1 dan p_2 diatas 0,05 yang artinya tidak ada *outliers*.

2. Langkah – langkah SEM

Pada dasarnya SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor, analisis regresi berganda dan korelasi. (Ferdinand, 2002) mengemukakan terdapat 7 (tujuh) langkah dalam teknik analisis SEM yang dapat dikembangkan dan dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengembangan model teoritis

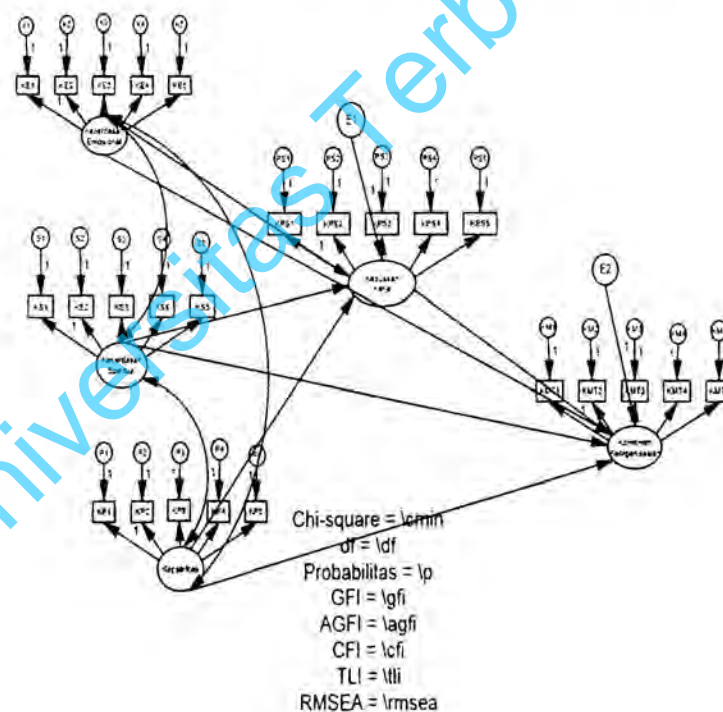
Pengembangan model dalam SEM, adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, melainkan digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. SEM bukan untuk menghasilkan kausalitas, melainkan membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik, itulah sebabnya uji hipotesis mengenai perbedaan dengan menggunakan uji *chisquare*.

b) Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun selanjutnya digambarkan dalam sebuah path diagram, untuk mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Di dalam pemodelan SEM, ditetapkan konstruk (*construct*) atau faktor (*factor*) yaitu konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan, sehingga perlu ditentukan diagram alur dalam artian berbagai konstruk yang akan digunakan dalam penelitian. Konstruk-konstruk dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok konstruk yaitu

konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai variabel bebas yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Konstruk endogen atau dikenal sebagai variable terikat adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

Gambar 3. 1 Path Diagram Efek Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.



c) Konversi Diagram Alur ke dalam persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambar dalam sebuah diagram alur, kemudian mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun akan terdiri dari persamaan structural (*structural equations*) dan persamaan spesifikasi

model pengukuran (*measurement model*). Persamaan struktural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Sedangkan dalam persamaan spesifikasi model pengukuran ditentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk.

d) Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

SEM hanya menggunakan matrik varian/ kovarian atau matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik korelasi mempunyai rentang yang sudah umum dan tertentu yaitu 0 sampai dengan ± 1 dan karena itu memungkinkan untuk melakukan perbandingan yang langsung antara koefisien dalam model. Matrik kovarian umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan seperti direkomendasi oleh Baumgartner dan Homburg dalam Ferdinand (2002), sebab *standard error* yang dilaporkan dari berbagai penelitian, umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input. Pada penelitian ini pengolahan dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu AMOS, yang merupakan salah satu program yang handal untuk analisis model kausalitas. Karena jumlah sampel dalam penelitian ini berada antara 100 sampai dengan 400, maka teknik analisis yang dipilih adalah *Maximum Likelihood Estimation* (ML) dan *Generalized Least Square Estimation* (GLS).

e) Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan

estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala sebagai berikut :

- (1) *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
- (2) Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
- (3) Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varians error* yang negatif.
- (4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat misalnya lebih dari 0,9.

f) Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*

Menurut Widarjono (2010) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:115) setelah peneliti melakukan estimasi analisis faktor konfirmatori, langkah selanjutnya dalam menginterpretasikan hasil dari analisis faktor konfirmatori adalah mengevaluasi kesesuaian atau kebaikan suatu model secara menyeluruh (*over all fit model*) atau uji kelayakan model. Metode untuk menguji kelayakan *over all fit model* yaitu :

(1) Uji *Chi Square* (χ^2)

Alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi Square Statistic*. *Chi Square* ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila *Chi-Square* rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu. Menurut Santoso, S (2014:112) tujuan pengujian *Chi Square* (χ^2) adalah untuk mengetahui

apakah matriks kovarians sampel berbeda secara signifikan dengan matriks kovarians estimasi.

(2) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Menurut Widarjono (2010) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:116) kelemahan uji *Chi Square* (χ^2) adalah sangat sensitif terhadap jumlah sampel. Sebagai alternatif dan perbandingan uji *Chi Square* (χ^2) para peneliti telah mengembangkan uji kelayakan analisis faktor konfirmatori, salah satunya adalah *Root Mean Squares Error Appromaxion* (RMSEA). RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi square statistic* dalam sampel yang besar. Untuk melihat kelayakan model, *cut off value* adalah $RMSEA \leq 0,08$. Jika nilai RMSEA besarnya 0,08 atau lebih kecil maka model dianggap layak.

(3) GFI (*Goodness of FIT Index*)

Indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varian dalam matrik kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran *nonstatistical* yang mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*prefect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*, sedang besaran nilai antara 0,80 – 0,90 adalah *marginal fit*.

(4) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

Menurut Widarjono (2010) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:117) uji kelayakan AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) merupakan uji kelayakan GFI yang disesuaikan. AGFI ini analog dengan koefisien

determinasi yang disesuaikan (*adjust R²*) dalam regresi berganda. AGFI merupakan GFI yang disesuaikan dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Nilai AGFI terletak antara $0 \leq GFI \leq 1$. Sebagaimana uji kelayakan GFI, semakin nilainya mendekati 1 maka semakin baik model dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka semakin tidak layak model tersebut. Cut off value adalah bila $AGFI \geq 0,80$ dinyatakan layak sebagai model (*goodness of fit*).

(5) CMIN/DF

The minimum sample discrepancy function (CMIN) dibagi dengan *degrees of freedom* akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat *fit*-nya sebuah model. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, χ^2 dibagi df-nya sehingga disebut χ^2 relatif. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 0,3 adalah indikasi dari *acceptabel fit* antara model dan data.

(6) TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI (*Tucker Lewis Index*) adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai TLI berkisar antara 0 sampai 1,0 dengan nilai $TLI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit* dan $0,80 \leq TLI < 0,90$ adalah *marginal fit*.

(7) CFI (*Comparative Fit Index*)

Bentler dalam Wijayanto (2008) dan Haryono dan Wardoyo (2012:139) menambah perbendaharaan kecocokan inkremental

melalui CFI. Nilai CFI berkisar dari 0 sampai 1. Nilai $CFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 \leq CFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

Tabel 3.12. *Goodness of-Fit Index*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,90$

Sumber : Ghozali (2008) dalam Haryono dan Wardoyo (2012)

Dari beberapa uji kelayakan model tersebut, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Haryono dan Wardoyo, 2012:116). Penggunaan 4 – 5 kriteria *goodness of fit* dianggap mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan masing-masing kriteria dari *goodness of fit* yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices* dan *parsimony fit indices* terwakili (Hair, et all, 2010 dalam Latan (2012).

(g) Intrepetasi dan Modifikasi Model

Menurut Widarjono (2010) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:120) langkah terakhir dari analisis faktor konfirmatori adalah respesifikasi model. Respesifikasi model ini harus dilakukan jika uji kelayakan model dengan menggunakan salah satu uji kelayakan model menghasilkan model

yang tidak layak. Dalam analisis faktor konfirmatori harus dilakukan modifikasi model agar sesuai dengan datanya.

Universitas Terbuka

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Karimun ditinjau dari kondisi geografis terletak diantara $0^{\circ} 35'$ Lintang Utara sampai $1^{\circ} 10'$ Lintang Utara dan $103^{\circ} 30'$ Bujur Timur sampai dengan 104° Bujur Timur. Wilayah Kabupaten Karimun terdiri atas daratan dan perairan, yang secara keseluruhan kurang lebih seluas 7.984 Km^2 . Kabupaten Karimun merupakan sebuah kabupaten kepulauan yang terdiri dari pulau besar dan kecil. Kabupaten Karimun saat ini terdiri dari 249 buah pulau, dimana semua pulau sudah bernama dan hanya sebanyak 54 pulau yang sudah berpenghuni (Data terakhir hasil verifikasi Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun). Dua pulau terbesar di wilayah ini yaitu Pulau Karimun dan Pulau Kundur menjadi sentra berbagai kegiatan ekonomi masyarakat dan juga pemukiman penduduk. Wilayah Kabupaten Karimun berada di antara Kota Batam, Singapura, Malaysia, Kepulauan Riau dan Riau. Hal ini menjadikan Karimun sebagai tempat yang sangat strategis terutama untuk berbagai kegiatan perekonomian.

Batas-batas Kabupaten Karimun yaitu:

1. Utara : Philip Channel Singapura dan Semenanjung Malaysia
2. Selatan : Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir
3. Barat : Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Bengkalis dan Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan.
4. Timur : Kota Batam

Pada saat terbentuknya, Kabupaten Karimun hanya terdiri dari 3 kecamatan. Namun sejalan dengan semakin meningkatnya keinginan untuk lebih mempercepat pembangunan di berbagai wilayah di Kabupaten Karimun, maka saat ini telah berdiri 12 (dua belas) kecamatan. Dua belas kecamatan tersebut adalah Kecamatan Moro, Kecamatan Durai, Kecamatan Kundur, Kecamatan Kundur Utara, Kecamatan Kundur Barat, Kecamatan Karimun, Kecamatan Buru, Kecamatan Meral, dan Kecamatan Tebing, Kecamatan Ungar, Kecamatan Meral Barat dan Kecamatan Belat. Melihat perkembangan Kabupaten Karimun dari waktu ke waktu tidak menutup kemungkinan akan terjadi pemekaran wilayah dalam waktu yang akan datang. Diharapkan dengan adanya pemekaran wilayah, pembangunan akan lebih cepat dan maju secara menyeluruh. Pemekaran wilayah ini akan berdampak pada peningkatan kebutuhan sumberdaya manusia atau pegawai

. Komposisi pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Karimun antara lain di lingkungan Pemerintah Daerah Karimun beserta dinas-dinas terkait, dan di berbagai badan dan instansi vertikal di luar lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun. Pada tahun 2013, jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun, termasuk guru, sejumlah 4.175 orang.

2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kabupaten Karimun. Jumlah responden atau sample

menggunakan acuan rumus Slovin sehingga dari total populasi yaitu sebanyak 4.175 Pegawai Negeri Sipil diperoleh sampel sejumlah 365. Dari jumlah tersebut yang memenuhi syarat (bersedia diwawancara dalam mengisi kuesioner) untuk dijadikan sampel sebanyak 365 responden, seluruh responden menjawab semua pertanyaan yang diberikan sehingga tidak ada kuisisioner yang kembali cacat atau tidak terisi dengan sempurna, artinya tingkat pengembalian kuisisioner 100%.

B. Analisis SEM

Analisis SEM melalui dua tahapan yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Model pengukuran bertujuan untuk mendapatkan konstruk atau variabel laten yang *fit* sehingga dapat digunakan untuk analisis tahap berikutnya. Untuk mendapatkan konstruk atau variabel yang *fit* digunakan uji *Confirmatory Analisis Factor (CFA)*. Sedangkan analisis model struktural bertujuan untuk mendapatkan model struktur yang paling *fit* atau layak. Untuk menguji model struktural dilakukan uji *Goodness of Fit (GOF)*.

C. Asumsi – Asumsi penggunaan SEM

Menurut Ghozali (2008) dalam Haryono dan Wardoyo (2012:75) estimasi parameter dalam SEM umumnya berdasarkan metode *Maximum Likelihood (ML)*. Estimasi dengan metode ML harus memenuhi asumsi-asumsi, antara lain:

1. Ukuran Sampel

Ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi hasil SEM. Menurut Sekaran (2003) dalam Wijaya (2009) dalam Haryono dan

Wardoyo (2012:76) analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah variabel indikator yang digunakan. Teknik *Maximum Likelihood estimation* membutuhkan sampel berkisar antara 100 – 200 sampel. Variabel dalam penelitian ini sejumlah 5 variabel dengan indikator masing-masing variabel sejumlah 5 indikator, jadi jumlah sampel minimum adalah 125 sampel atau responden. Pada penelitian ini menggunakan 365 responden sehingga telah memenuhi persyaratan SEM pada ukuran sampel.

2. Uji Normalitas

Sebelum data digunakan untuk pengolahan selanjutnya, dilakukan uji normalitas untuk mengetahui kenormalan data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dan dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas data digunakan nilai kritis *skweness* dan nilai *kurtosis*. Apabila data yang diperoleh berdistribusi normal, maka memungkinkan dilaksanakan analisis parametrik.

Untuk uji normalitas dilakukan uji *skwenees* dan uji *kurtosis*. Uji *skweness* digunakan untuk melihat kemencengan atau kecondongan penyebaran data, sedangkan *kurtosis* untuk melihat keruncingan penyebaran data. Menurut Suharyadi (2003:117), data memiliki penyebaran yang menceng atau condong bila nilai kritis (c.r.) untuk *skweness* $> \pm 3,00$.

Tabel 4.1 *Assessment of Normality*

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KMT5	2	5	-0,147	-1,149	-0,184	-0,717
KMT4	2	5	0,011	0,089	-0,268	-1,044
KMT3	2	5	-0,042	-0,328	-0,039	-0,152
KMT2	2	5	-0,061	-0,473	0,466	1,817
KMT1	3	5	-0,043	-0,336	-0,475	-1,852
KPS5	2	5	-0,039	-0,307	-0,1	-0,389
KPS4	3	5	0,045	0,354	-0,281	-1,096
KPS3	2	5	-0,056	-0,44	-0,291	-1,136
KPS2	2	5	-0,064	-0,497	-0,345	-1,347
KPS1	2	5	-0,018	-0,14	-0,522	-2,036
KP5	2	5	-0,088	-0,684	-0,163	-0,634
KP4	2	5	-0,128	-0,996	-0,07	-0,275
KP3	2	5	-0,055	-0,425	-0,338	-1,317
KP2	3	5	0,034	0,263	-0,368	-1,435
KP1	2	5	0,292	2,275	-0,539	-2,102
KS5	3	5	-0,135	-1,051	-0,651	-2,538
KS4	3	5	-0,063	-0,494	-0,33	-1,286
KS3	3	5	-0,231	-1,805	-0,622	-2,426
KS2	3	5	-0,275	-2,149	-0,753	-2,936
KS1	3	5	0,005	0,038	0,041	0,159
KE5	2	5	-0,067	-0,521	-0,494	-1,928
KE4	2	5	-0,083	-0,648	-0,605	-2,358
KE3	3	5	-0,128	-0,995	-0,746	-2,908
KE2	2	5	-0,327	-2,549	-0,242	-0,944
KE1	2	5	-0,372	-2,903	-0,3	-1,17
Multivariate					29,602	7,696

Menurut Wijaya (2009) dalam Haryono (2012:76) analisis SEM mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data dikatakan normal secara multivariat apabila c.r multivariat (*critical ratio*) memiliki syarat $-2,58 < c.r < 2,58$ (Santoso, S, 2014). Dalam jumlah sampel yang besar ketidaknormalan sebuah distribusi data dapat dipertimbangkan.

Menurut Santoso, S (2014:75) uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahap yaitu pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, dan kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama (*multivariat normality*). Hal ini disebabkan jika setiap variabel normal secara individu, tidak berarti berdistribusi normal apabila jika diuji secara bersama-sama (multivariat). Untuk pengujian normalitas setiap variabel dapat dilihat pada Lampiran 4.1 sampai dengan Lampiran 4.5. Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dan Lampiran 4.1 sampai dengan Lampiran 4.5. dapat diketahui bahwa semua indikator tidak ada yang memiliki c.r untuk *skweness* $> \pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan. Dilihat dari *kurtosis* (keruncingan), tidak ada indikator yang memiliki nilai c.r. $> 3,00$. Ini berarti, bila dilihat dari *kurtosis* (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian ditinjau dari normalitas data (kecondongan dan keruncingan), dapat dinyatakan data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten diwakili oleh semua indikator tersebut. Dengan demikian ditinjau dari normalitas data, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya

3. Uji Outliers

Menurut Hair (1998), *et.al* dalam Satria (2012:89) tujuan dari pengujian outliers adalah untuk mengobservasi data yang bernilai ekstrim,

baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi. Uji outlier dapat dilihat pada *Mahalanobis Distance*. Untuk menghitung *Mahalanobis Distance* berdasarkan nilai Chi-Square pada *degree of freedom* 25 (jumlah *variabel manifest*) pada tingkat $p < 0,01$ adalah $\chi^2(24, 0,01) = 42,98$. Berdasarkan hasil pengolahan data yang selengkapnya disajikan dalam Lampiran 4.6, dan dapat dilihat bahwa *mahalanobis distance* maksimal adalah 37,697. Karena *mahalanobis d-square* $< 42,98$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada outlier dan semua data dapat diikutkan dalam analisa selanjutnya.

D. Hasil Pengujian Measurement Model

Measurement model adalah bagian dari model SEM yang terdiri atas sebuah *variable latent* (konstruk) dan beberapa *variable manifest* (indikator) yang menjelaskan variabel latent tersebut. Tujuan pengujian adalah ingin mengetahui seberapa tepat *variable manifest* tersebut dapat menjelaskan *variable latent* yang ada (Santoso S. , 2014:108).

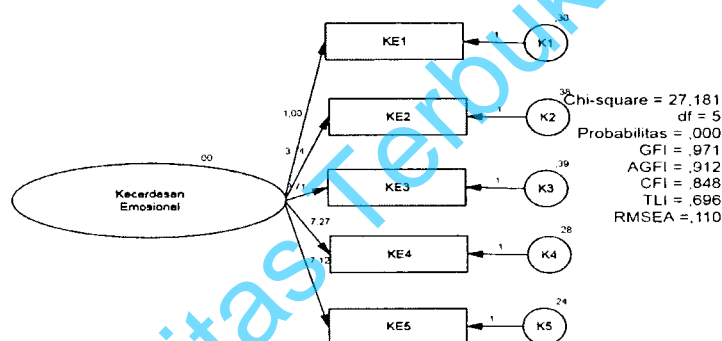
Menurut Haryono dan Wardoyo (2012:106) measurement model bertujuan mendapatkan konstruk atau variabel laten yang *fit* sehingga dapat digunakan untuk analisis tahap berikutnya dengan menggunakan uji *Confirmatory Analisis Factor* (CFA).

Menurut Latan (2012) dalam dalam Haryono dan Wardoyo (2012:106) analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk atau variabel. Analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji unidimensional dari indikator-indikator yang menjelaskan variabel laten dari model tersebut, apakah seluruh indikator

yang dipakai dalam penelitian merupakan pembentuk variabel laten baik untuk variabel eksogen maupun endogen. Proses analisis faktor konfirmatori dilakukan secara parsial untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Emosional

Analisis faktor konfirmatori variabel Kecerdasan Emosional seperti terlihat pada Gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Emosional

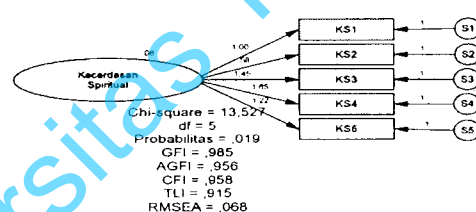
Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa 3 dari 8 *goodness of fit indecs* konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian, hasil analisisnya lebih besar dari nilai *cut off value*, seperti terlihat pada Tabel 4.2 dibawah ini. Artinya, analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit*. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.2 *Goodness Of Fit* Variabel Kecerdasan Emosional

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	27.181	<i>Good Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	4.952	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.971	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.912	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.848	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.696	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.110	<i>Good Fit</i>

2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Spiritual

Analisis faktor konfirmatori variabel Kecerdasan Spiritual seperti terlihat pada Gambar 4.2 dibawah ini :



Gambar 4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kecerdasan Spiritual

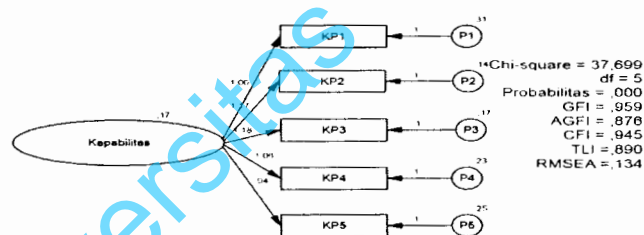
Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa rata-rata nilai konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian lebih besar dari nilai *cut off value* sehingga evaluasi modelnya *good fit* (baik) seperti terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini. Dengan demikian pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.3. *Goodness Of Fit* Variabel Kecerdasan Spiritual

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	13.527	<i>Good Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.019	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	2.705	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.985	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.956	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.958	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.915	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.068	<i>Good Fit</i>

3. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kemampuan

Analisis faktor konfirmatori variabel Kemampuan seperti terlihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :



Gambar 4.3 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kemampuan

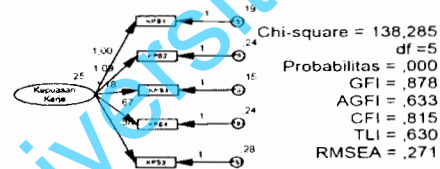
Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa rata-rata konstruk yang digunakan untuk membuat sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan seperti terlihat pada Tabel 4.4 dibawah ini. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel.

Tabel 4.4 *Goodness Of Fit* Variabel Kemampuan

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	37.699	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	7.540	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.959	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.876	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.945	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.890	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	1.340	<i>Poor Fit</i>

4. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kepuasan Kerja

Analisis faktor konfirmatori variabel Kepuasan Kerja seperti terlihat pada gambar 4.4. dibawah ini :



Gambar 4.4 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa rata-rata nilai kriteria *goodness of fit indects* seperti terlihat pada Tabel 4.5 tidak baik, sehingga perlu dilakukan modifikasi.

Tabel 4.5 *Goodness Of Fit* Variabel Kepuasan Kerja

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	138.285	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	27.657	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.878	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.633	<i>Poor Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.815	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.630	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.271	<i>Good Fit</i>

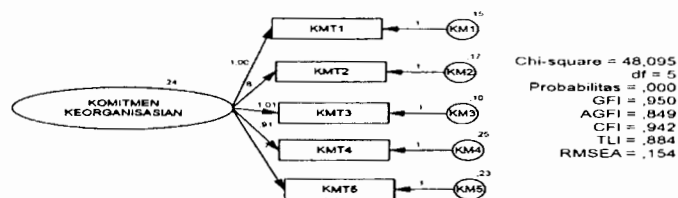
Model pengukuran variabel Kepuasan Kerja dimodifikasi dengan cara mengkorelasikan error *variabel manifest* yang mempunyai nilai indeks modifikasi yang besar, sehingga dapat dinyatakan fit seperti pada Tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6 *Goodness Of Fit* Variabel Kepuasan Kerja Modifikasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	9.994	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.041	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	2.498	<i>Marginal Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.989	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.960	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.992	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.979	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.064	<i>Good Fit</i>

5. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasi

Analisis faktor konfirmatori variabel Komitmen Organisasi seperti terlihat pada Gambar 4.5 dibawah ini :



Gambar 4.5 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai dari 3 kriteria *goodness of fit indectis* lebih besar dari nilai *cut off value*, sehingga pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan seperti terlihat pada Tabel 4.7 dibawah ini. Hal ini berarti bahwa model fit dengan data sampel

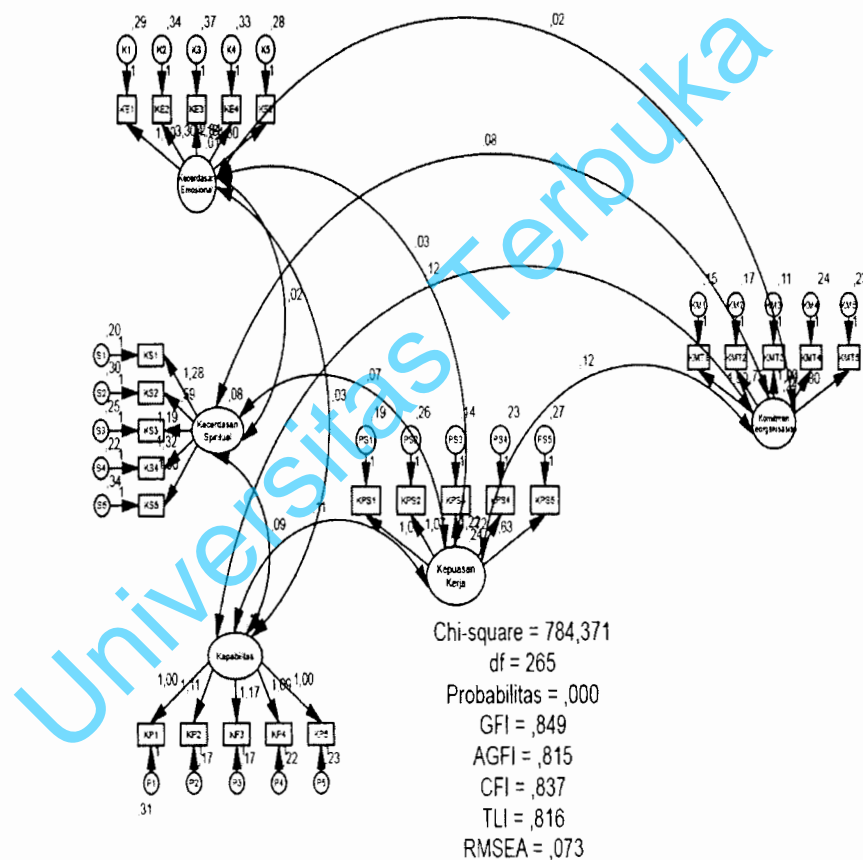
Tabel 4.7 *Goodness Of Fit* Variabel Komitmen Organisasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	48.095	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	9.619	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.950	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.849	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.942	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.884	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.154	<i>Good Fit</i>

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator dari semua variabel, diketahui bahwa *regression weights* (λ) seperti terlihat pada Lampiran 4.7 untuk semua indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 1,967 dan nilai probabilitas setiap indikator

lebih kecil dari 0,05 (***)). Dengan demikian dapat dikatakan apabila ditinjau dari analisis faktor konfirmatori bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel dalam penelitian ini adalah kuat dan valid untuk mendefinisikan variabel laten, sehingga semua indikator tersebut dapat diikutsertakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis faktor konfirmatori Measurement model seperti terlihat pada Gambar 4.6 berikut ini :



Gambar 4.6 Analisis Faktor Konfirmatori Measurement Model

Pengujian measurement model diolah dengan Program Amos. 20, maka didapatkan *Goodness of Fit Indeks* sebagai berikut :

Tabel 4.8 *Goodness Of Fit* Measurement Model

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi- square	Diharapkan kecil	784.371	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	2.96	<i>Poor Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.849	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.815	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.837	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.816	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.073	<i>Good Fit</i>

Uji *Goodness of fit indeks* menunjukkan bahwa model belum fit maka perlu dilakukan modifikasi yaitu dengan cara mengkorelasikan error variabel manifest yang mempunyai nilai indeks modifikasi yang besar, sehingga dapat dinyatakan fit seperti pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9 *Goodness Of Fit* Measurement Model Modifikasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi- square	Diharapkan kecil	485,551	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	1,912	<i>Good Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.904	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.877	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.927	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.914	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.050	<i>Good Fit</i>

Keeratan hubungan antar konstruk maka dapat dilakukan uji korelasi antar variabel. Seperti terlihat pada Tabel 4.10 dibawah ini yang menunjukkan hubungan antar konstruk. Angka $\geq 0,5$ menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual adalah cukup erat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena tidak

adanya tanda negatif pada angka 0,5. Dengan demikian, hubungan keduanya adalah searah; semakin tinggi Kecerdasan Emosional Pegawai Negeri Sipil, akan semakin baik Kecerdasan Spiritualnya. Penjelasan yang sama berlaku untuk konstruk Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan dan seterusnya.

Tabel 4.10. Korelasi antar Variabel
Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kecerdasan_Spiritual	0,861
Kepuasan_Kerja	<-->	Kecerdasan_Emosional	0,603
Kepuasan_Kerja	<-->	Kecerdasan_Spiritual	0,512
Kepuasan_Kerja	<-->	Komitmen_Keorganisasian	0,491
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kemampuan	0,681
Kepuasan_Kerja	<-->	Kemampuan	0,523
Kecerdasan_Spiritual	<-->	Kemampuan	0,765
Kemampuan	<-->	Komitmen_Keorganisasian	0,562
Kecerdasan_Emosional	<-->	Komitmen_Keorganisasian	0,549
Kecerdasan_Spiritual	<-->	Komitmen_Keorganisasian	0,554

Karena model telah fit dan memiliki korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel, maka model dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu Struktural Model.

E. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Model SEM

Uji kelayakan model keseluruhan dilakukan dengan menggunakan SEM yang sekaligus digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil olah data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) untuk membentuk sebuah model penelitian telah memenuhi syarat *goodness of fit* yang telah ditetapkan seperti terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 *Goodness Of Fit* Struktural Model

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	784.371	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	2.96	<i>Maginal Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.849	<i>Maginal Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.815	<i>Maginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.837	<i>Maginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.816	<i>Maginal Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.073	<i>Good Fit</i>

Dari Tabel 4.11 diatas penilaian berdasarkan *cut off value* dan *goodness of fit* dari model kurang baik karena itu perlu dilakukan modifikasi dengan cara mengkorelasikan error *variabel manifest* yang mempunyai nilai indeks modifikasi yang besar, sehingga dapat dinyatakan fit seperti pada Tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12 *Goodness Of Fit* Struktural Model Modifikasi

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
chi square	Diharapkan kecil	784.371	<i>Poor Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0.000	<i>Poor Fit</i>
CMIN/df	$\leq 2,0$	2.436	<i>Maginal Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0.874	<i>Good Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0.844	<i>Good Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0.882	<i>Good Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0.865	<i>Good Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,80$	0.063	<i>Good Fit</i>

Setelah dilakukan modifikasi maka model dinyatakan telah fit, karena menurut Haryono dan Wardoyo (2012:116) dari beberapa uji kelayakan model tersebut, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi. Hal ini berarti telah memenuhi

syarat fit nya suatu model. Kesimpulannya model tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

F. Uji Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, maupun Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, ditambah lagi dengan hipotesis yang dirumuskan pada Bab III, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling* = SEM) yang merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur menjadi metode statistik yang lebih komprehensif (Bagozzi dan Fornel, 1982 dalam Haryono da Wardoyo, 2012:29)

Adapun hipotesis yang diuji adalah:

Hipotesis 1 (H_1) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 2 (H_2) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 3 (H_3) : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun

Hipotesis 4 (H_4) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 5 (H_5) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 6 (H_6) : Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

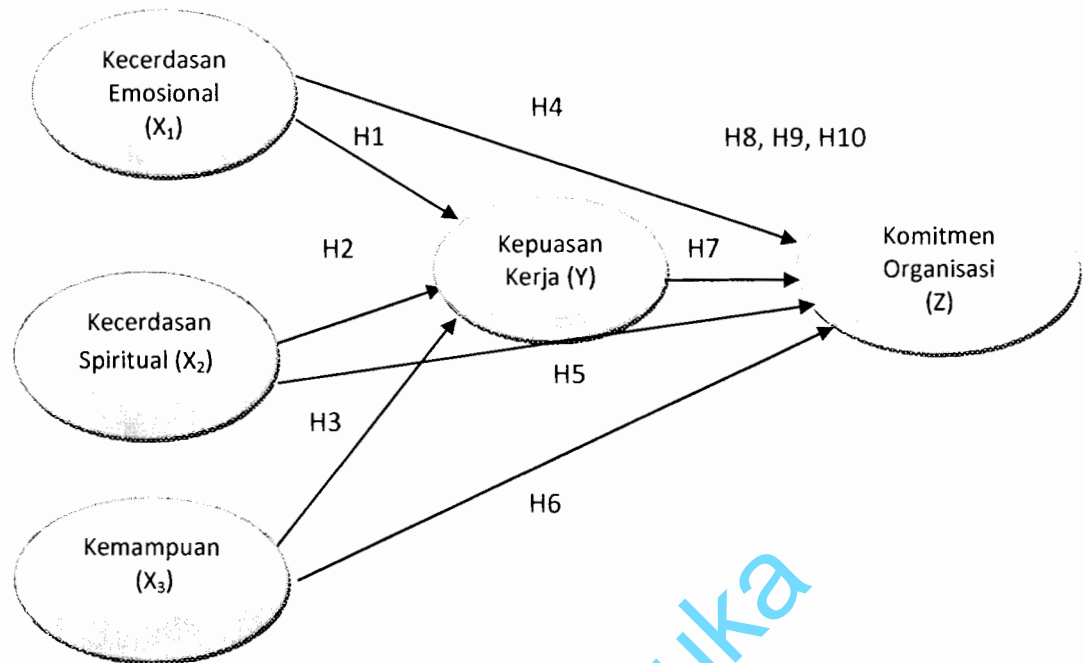
Hipotesis 7 (H_7) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hipotesis 8 (H_8) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Hipotesis 9 (H_9) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Hipotesis 10 (H_{10}) : Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Mengacu pada hipotesis tersebut, maka dikembangkan model hubungan antar variabel yang dilengkapi dengan hubungan setiap variabel seperti Gambar 4.7 berikut :



Gambar 4.7 Model Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Dari gambar 4.7 diatas, dapat dibuat model persamaan strukturalnya sebagai berikut :

H₁: $Y = \gamma_{y.x1} X_1 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₁ terhadap Y,

H₂: $Y = \gamma_{y.x2} X_2 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₂ terhadap Y,

H₃: $Y = \gamma_{y.x3} X_3 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₃ terhadap Y,

H₄: $Z = \gamma_{z.x1} X_1 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₁ terhadap Z,

H₅: $Z = \gamma_{z.x2} X_2 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₂ terhadap Z,

H₆: $Z = \gamma_{z.x3} X_3 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₃ terhadap Z,

H₇: $Z = \beta_{zy} Y_1 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Y terhadap Z

H₈: $Z = \gamma_{z.x1} X_1 + e_1$, → pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*) X₁ terhadap Z,

H₉: $Z = \gamma_{z.x2} X_2 + e_1$, → pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*) X₂ terhadap Z,

H₁₀: $Z = \gamma_{z.x3} X_3 + e_1$, → pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*) X₃ terhadap Z,

Berdasarkan hipotesis penelitian, maka dapat dilakukan analisa model persamaan struktural. Selain itu juga dilakukan uji hipotesis berdasarkan nilai *regression weights*.

Tabel. 4.13 *Regression Weights***Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan _Emosional	3,228	1,854	1,741	0,082
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan _Spiritual	-0,307	0,43	-0,715	0,475
Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,335	0,154	2,178	0,029
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kecerdasan _Emosional	0,673	1,297	0,518	0,604
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kecerdasan _Spiritual	0,197	0,351	0,56	0,576
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kapabilitas	0,313	0,137	2,286	0,022
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kepuasan_K erja	0,209	0,083	2,503	0,012

Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total oleh Amos 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 *Standardized Direct Effects***Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kemampuan	Kecerdasan _Spiritual	Kecerdasan _Emosional	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Keorganisasian
Kepuasan_Kerja	0,282	-0,22	0,6	0	0
Komitmen_Keorganisasian	0,262	0,14	0,124	0,208	0

Tabel 4.15 *Standardized Indirect Effects*

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kemampuan	Kecerdasan_Spiritual	Kecerdasan_Emosional	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Keorganisasian
Kepuasan_Kerja	0	0	0	0	0
Komitmen_Keorganisasian	0,059	-0,046	0,125	0	0

Tabel 4.16 *Standardized Total Effects*

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kemampuan	Kecerdasan_Spiritual	Kecerdasan_Emosional	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Keorganisasian
Kepuasan_Kerja	0,282	-0,22	0,6	0	0
Komitmen_Keorganisasian	0,321	0,094	0,249	0,208	0

Memperhatikan *standardized estimate* untuk variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi maka model persamaan struktural dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$H_1: Y = \gamma_{y,x1} X_1 + e_2, \rightarrow 0,6 X_1 + e_2$$

$$H_2: Y = \gamma_{y,x2} X_2 + e_2, \rightarrow -0,22 X_2 + e_2$$

$$H_3: Y = \gamma_{y,x3} X_3 + e_2, \rightarrow 0,282 X_3 + e_2$$

$$H_4: Z = \gamma_{z,x1} X_1 + e_1, \rightarrow 0,124 X_1 + e_1$$

$$H_5: Z = \gamma_{z,x2} X_2 + e_1, \rightarrow 0,14 X_2 + e_1$$

$$H_6: Z = \gamma_{z,x3} X_3 + e_1, \rightarrow 0,262 X_3 + e_1$$

$$H_7: Z = \beta_{zy} Y_1 + e_1, \rightarrow 0,208 Y_1 + e_1$$

$$H_8 : Z = \gamma_{z.x1} X_{1+} + e_1, \rightarrow 0,125 X_{1+} + e_1$$

$$H_9 : Z = \gamma_{z.x2} X_{2+} + e_1, \rightarrow -0,046 X_{2+} + e_1$$

$$H_{10} : Z = \gamma_{z.x3} X_{3+} + e_1, \rightarrow 0,059 X_{3+} + e_1$$

Berdasarkan output estimasi *Regression Weights* dan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung pada Tabel 4.13 sampai dengan Tabel 4.16 diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 (H_1) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 1,854 dengan CR sebesar 1,741 ($CR < 1,967$) dan probability 0,082 ($> 0,05$) dengan koefisien 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini di tolak.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H_2) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 0,43 dan CR sebesar -0,715 ($CR < 1,967$) serta probability 0,475 ($> 0,05$) dengan koefisien -0,22. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini di tolak.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 (H₃) : Kemampuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun

Berdasarkan Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *standardized estimed* 0,154 dan CR sebesar 2,178 (CR >1,976) serta probability 0,029 < 0,05) dengan koefisien 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini di terima.

4. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 (H₄) : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 1,297 dan CR sebesar 0,518 (CR <1,967) serta probability 0,604 (> 0,05), dengan koefisien 0,124 . Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini di tolak.

5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 (H_5) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Berdasarkan 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 0,351 dan CR sebesar 0,56 ($CR < 1,967$) dengan probability 0,576 ($> 0,05$), dengan koefisien 0,14. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini di tolak.

6. Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 (H_6) : Kemampuan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 0,137 dan CR sebesar 2,286 ($CR > 1,967$) serta probability 0,022 ($< 0,05$), dengan koefisien 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini di terima.

7. Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 (H_7) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Berdasarkan 4.13 dan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *standardized estimed* 0,083 dan CR sebesar 2,503 ($CR > 1,967$) serta probability 0,012 ($< 0,05$), dengan koefisien 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun. Dengan demikian hipotesis H_7 dalam penelitian ini di terima.

8. Uji Hipotesis 8

Hipotesis 8 (H_8) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Tabel 4.15 *indirect effects* diatas dapat dilihat bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun secara positif dengan nilai koefisien 0,125.

9. Uji Hipotesis 9

Hipotesis 9 (H_9) : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Tabel 4.15 *indirect effects* diatas dapat dilihat bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun secara negatif dengan nilai koefisien -0,046.

10. Uji Hipotesis 10

Hipotesis 10 (H_{10}): Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.

Berdasarkan Tabel 4.15 *indirect effects* diatas dapat dilihat bahwa Kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi secara positif dengan nilai koefisien 0,059.

G. Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Determinasi

Berikut ini dilakukan analisis Model Pengukuran dengan koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional (KE), Kecerdasan Spiritual (KS), Kemampuan (KP) terhadap Kepuasan Kerja (KPS) dan Kecerdasan Emosional (KE), Kecerdasan Spiritual (KS), Kemampuan (KP) terhadap Komitmen Organisasi (KMT). Analisis model pengukuran dengan determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel eksogen terhadap variable endogen. Untuk analisis ini digunakan *Square Multiple Correlation*. Besarnya *Square Multiple Correlation* dapat dilihat pada Tabel 4.17 dibawah ini. *Square Multiple Correlation* yang nilainya masing-masing untuk Kepuasan Kerja = 0,397, untuk Komitmen Organisasi = 0,395.

Tabel 4.17 *Squared Multiple Correlations* Variabel Endogen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi)

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasan_Kerja	0,397
Komitmen_Keorganisasian	0,395

Menurut Ferdinand (2002: 114) nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja $R^2 = 0,42$ identik dengan R^2 pada SPSS sebesar 0,397, maka besarnya Determinasi adalah nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja kali 100% = $0,397 \times 100\% = 39,7\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa varian Kepuasan Kerja dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan sebesar 39,7% sedangkan 60,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar variabel yang dibahas dipenelitian ini (e2).

Untuk Komitmen Organisasi (kepuasan) $R^2 = 0,395$ maka besarnya Determinasinya = $0,395 \times 100\% = 39,5\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa varian Komitmen Organisasi dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kemampuan sebesar 39,5% sedangkan 60,5% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar variabel yang dibahas dipenelitian ini (e1).

H. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan disajikan dalam Tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18 Summary Hasil Pengujian

No.	Hipotesis	Uraian	P Value		Hasil
1	H1	Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja positif	0,082	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H1
2	H2	Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja positif	0,475	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H2
3	H3	Kemampuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja positif	0,029	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H3
4	H4	Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Organisasi Komitmen	0,604	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H4
5	H5	Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Organisasi Komitmen	0,576	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H5
6	H6	Kemampuan berpengaruh terhadap Organisasi Komitmen positif	0,022	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H6
7	H7	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Organisasi Komitmen positif	0,012	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H7

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun. Artinya, perubahan (menurun atau meningkat) kecerdasan emosional, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.

Hasil Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Abraham (1999) yang menunjukkan

adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Ditemukan bahwa kecerdasan emosional dapat memprediksi tingkat kepuasan dan berhubungan secara signifikan. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Virk (2011) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini juga berbeda riset yang dilakukan oleh Thomas Sy, *et.al* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya John (2008) menguji hubungan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru telah dipelajari secara independen dan keduanya sangat baik diteliti dan didokumentasikan. Ditemukan bahwa kepala sekolah sangat efektif secara emosional cerdas dan memiliki guru-guru puas. Kepala sekolah yang cerdas emosinya adalah mereka yang selaras dengan mereka sendiri dan emosi orang lain. Mereka juga mahir dalam mengelola emosi mereka dan orang lain dan membangun hubungan yang positif. Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan seseorang secara keseluruhan atau untuk aspek tertentu. Studi ini menemukan hubungan positif antara kompetensi yang berkaitan dengan kecerdasan emosi yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Supriyanto (2005) dan Shaffar (2011) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

2 Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat kecerdasan spiritual, maka kepuasan kerja tidak akan meningkat atau menurun.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian berikut ini yaitu : Miliman, *et.al.* (2003), yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja. Sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Moore, *et.al.*(2006) pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan Supriyanto (2012) yaitu kecerdasan spiritual manajer akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual Pegawai Negeri Sipil tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Semakin cerdas secara spiritual Pegawai Negeri Sipil maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan akan semakin menurun. Hal tersebut disebabkan karena Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, mampu memaknai hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah,

bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tetapi Pegawai Negeri Sipil sebagai lembaga eksekutif sering dihadapkan dengan sistem dalam pemerintahan yang bertentangan dengan hati nurani. Dengan kata lain sistem dan kebijakan-kebijakan dalam pemerintahan tersebut sebenarnya kurang efektif dan efisien, tetapi harus tetap dilaksanakan. Pegawai yang kecerdasan spiritualnya tinggi akan mudah mendeteksi penyimpangan-penyimpangan dalam sistem tersebut, dan merasa ketidaknyamanan sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

3. Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat Kemampuan, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat Kemampuan, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2004) dan Nugroho *et.al* (2008) yang membuktikan bahwa Kemampuan (kemampuan kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Selanjutnya penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cameron dan Heckman (1993); Blackburn

dan Neumark (1993); Green dan Riddell (2003) serta Bronars dan Oettinger (2006) menemukan bukti terdapat hubungan positif antara kemampuan intelektual dan kepuasan (pendapatan yang diterima).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Meulmann (1991) dan Barret dan Forbes (1980) dan Ganzach (1998) menemukan hubungan negatif antara kemampuan intelektual dengan kepuasan kerja.

4. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin meningkat kecerdasan emosional, maka komitmen terhadap organisasi tidak akan meningkat ataupun menurun.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Virk (2011) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan Komitmen Organisasi. Carmeli (2003) yang mempelajari hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap dalam kerja. Dia menemukan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dan sikap kerja dimana komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap kerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Cherniss (2001) menemukan bahwa orang yang cerdas emosinya lebih komitmen dan mempunyai kreativitas merupakan hal penting bagi efektivitas organisasi.

Penelitian ini juga berbeda penelitian yang dilakukan oleh Nikolaou dan Tsaousis (2002) menemukan hubungan positif antara kecerdasan

emosional dan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah penentu loyalitas karyawan kepada organisasi. Rozell *et.al.* (2004) menemukan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dari beberapa pekerja. Pekerja yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga akan sangat berkomitmen untuk organisasi mereka.

5. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin meningkat kecerdasan spiritual, maka komitmen terhadap organisasi tidak akan meningkat ataupun menurun.

Penelitian ini berbeda penelitian yang dilakukan oleh Miliman, *et.al.* (2003) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja. Sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi. Penelitian juga berbeda penelitian yang dilakukan oleh Hazisma (2013) menunjukkan adanya hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi.

Tetapi tidak halnya pada pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien bertanda negatif. Koefisien jalur bertanda negatif mengindikasikan semakin meningkat kecerdasan spiritual, maka secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin mengurangi komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut disebabkan karena Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan

pencerahan jiwa. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, mampu memaknai hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tetapi Pegawai Negeri Sipil sebagai lembaga eksekutif sering dihadapkan dengan sistem dan kebijakan-kebijakan dalam pemerintahan yang kadang kala bertentangan dengan hati nurani. Dengan kata lain sistem dan kebijakan-kebijakan dalam pemerintahan tersebut sebenarnya kurang efektif, tetapi harus tetap dilaksanakan. Sehingga menimbulkan rasa ingin keluar dari organisasi untuk menghindari sistem dan kebijakan-kebijakan yang kurang efektif tersebut.

6. Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin meningkat Kemampuan, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat secara signifikan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat Kemampuan, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hal yang sama juga pada pengaruh tidak langsung Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien bertanda positif.

Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat kecerdasan spiritual, maka secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

Pegawai yang memiliki kemampuan berarti pegawai tersebut mempunyai kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996) kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai kemampuan, akan lebih banyak terlibat dalam penyelesaian pekerjaan dan lebih merasa mempunyai tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan menimbulkan rasa keterikatan dengan organisasi atau dengan kata lain pegawai tersebut lebih komitmen dengan organisasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday *et.al.* (1982) dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin meningkat Kepuasan Kerja, maka Komitmen Organisasi akan meningkat secara signifikan. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat Kepuasan Kerja, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang (2007) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pada Komitmen Organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mathieu (1991), Rayton (2006), Yousef (2002) yang menemukan dan menegaskan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berkorelasi secara signifikan. penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Hazisma (2013) yang menunjukkan adanya hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kesimpulannya penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

8. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh sebesar 0,125. Sedangkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,124. Artinya pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.

Kecerdasan Emosional lebih besar pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Thomas Sy, *et.al*, 2006). Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih komitmen dengan organisasi. Pegawai akan lebih komitmen terhadap organisasi apabila merasakan kepuasan kerja. Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang memperkuat hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi.

9. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari Kecerdasan Spritual terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kecerdasan Spritual memiliki pengaruh sebesar -0,046. Sedangkan pengaruh langsung Kecerdasan Spritual

terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,14. Artinya pengaruh langsung Kecerdasan Spritual terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spritual terhadap Komitmen Organisasi.

Kecerdasan Spritual akan lebih kecil pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang memperlemah hubungan antara Kecerdasan Spritual dan Komitmen Organisasi.

10. Kemampuan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh sebesar 0,059. Sedangkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,262. Artinya pengaruh langsung Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kemampuan terhadap Komitmen Organisasi.

Kemampuan akan lebih kecil pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Kesimpulannya kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang memperlemah hubungan antara Kemampuan dan Komitmen Organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan *software* AMOS.20, diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan daerah Kabupaten Karimun.
- 2) Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun, maka Kepuasan Kerjanya akan menurun.
- 3) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
- 4) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun baik secara langsung maupun tidak langsung
- 5) Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun.
- 6) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun.
- 8) Kecerdasan Emosional lebih besar pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
- 9) Kecerdasan Spritual akan lebih kecil pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
- 10) Kemampuan akan lebih kecil pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi apabila dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

B. SARAN

1. Saran Pemerintahan Kabupaten Karimun :

Karena variabel yang berpengaruh positif dan signifikan hanya Kemampuan, maka saran yang dapat dikemukakan kepada Pemerintahan Kabupaten Karimun (Melalui Badan Kepegawaian daerah) yaitu hendaknya dilakukan peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan-pelatihan dan bimtek serta memfasilitasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dalam upaya untuk meningkatkan Kemampuan pegawai melalui pemberian beasiswa atau tugas belajar.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya :

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disarankan bagi peneliti selanjutnya agar : penelitian berikutnya diharapkan lebih memfokuskan pada variabel kecerdasan spiritual yang berpengaruh negatif secara langsung terhadap kepuasan kerja dan tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengukur pengaruh Kepuasan

Kerja dan Komitmen Organisasi dari variabel yang lebih kompleks mengingat 60,3% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variable lain dan 60,5% Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Karimun dipengaruhi oleh variabel lain selain yang dibahas pada penelitian ini.

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni Nenny. (2011). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2, 10, 46-62
- Carmeli, Abraham. (2003), The relationship between emotional intelligence and work attitude, behavior and outcomes. An examination among senior managers, *Journal of Managerial Psychology*, 18,8,(7), 788-813.
- Charmichael, B.D., and Maxim. S. (2005). Emotional intelligence, Organizational Legitimacy and Charismatic Leadership. *Academy of Management Journal*.
- Chris, B. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11 (4), 379-392.
- Christen, M., G. Iyer, and D. Soberman. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*. 70 (1): 137-150.
- Dwi, M. (2008). *Tesis Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model – Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, 2013 : 103-114.
- Fisher, D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?. *Journal of Organization behavior*, 21 (2), 185-202.
- Ganzach. Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41 (50): 526-539.
- Ginanjari, A.A. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. ARGA Publishing. Jakarta
- Goleman, D. (2009). *Ecological Intelligence*. Lina Y, Penerjemah. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Haryono, S. & Wardoyo, P. (2012). *Structural Equation Modeling*. PT. Intermedia Personalia Utama. Bandung.

- Hazisma, L., Suhairi. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang)*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi IX, 3, 89-95.
- Huang, et.al. (2007). The Causal Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal Social Behavior and Personality*, 35,9: 1265-1275
- Jelodar, S. Y. & Goodarzi, F. L. (2012). What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Khorshidi, A. & Ebadi, M. G. (2012). Relationship Between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *Journal Appl. Environ. Biol. Sci.*, 2(3): 131-133.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I . Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Meyer, J.P., et.al. (2002) Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organizational : A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20-52.
- Miliman, J., Andrew, J.C., Jeffery, F. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. *Journal of Organizational Change Management*. 16,4:426-447.
- Moore, W.T., and Wendy, J.C. (2006). An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of multidimensional Constructs. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 12, 4:109
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nikolaou, I., and Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational Stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327-342.
- Nita, A. (2011). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. (Studi Pada Pelanggan Warung Mina Peguyangan)*, Tesis, Program Magister Manajemen . Denpasar: Universitas Udayana
- Nugroho Ika Paska, et.al. (2008). *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. XIV No.2, 11, 107-122.

- Rayton, B. R. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probit model. *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (1), 139-154.
- Rekha, K. R. Sree and Kamalanabhan, T.J. (2010), A three-dimensional analysis of turnover intention among employees of ITES/BPO sector, *South Asian Journal of Management*, Vol.17 (3), 85 -103.
- Robbin, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Rozell, E.J., Pettijohn, C.E, and Parker, R.S. (2004). Customer Oriented Selling : Exploring the Roles of Emotional Intelligence and Organizational Comitment. *Journal Psychology and Marketing*. 21, 6: 405-424.
- Sangadji Mamang Etta dan Sopiiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos.22*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Shaffar, R.M. (2005) Assessing The Realtionship Between Workplace Emotional Intelegence, Job Satisfaction And Organizational Comitment. *Academy of Management Best Conference Paper*.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, W.V. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Supriyanto Sani Achmad. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10 Nomor 4 Desember 2012.
- Thomas, Sy, Susanna, T., and Linda, A.O (2006). Relation Of Employee and Manager Emotinal Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behaviour*. 68: 461-473.
- Trihendradi Cornelliuss. (2013). *Step By Step IBM SPSS 21 Analisis Data S:atistik*. Andi Yogyakarta.
- Virk, Harjeet Kaur. (2011). Impact of emotional intelegence on job satisfaction , organizational commitment and perceived success, *Journal of International Arts & Sciences*, 4.22 (2011): 297-312
- Mowday, R.T., L.W. Porter, & R. M. Steers. (1979), The Measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-47.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan Pustaka.

Lampiran 4.1. *Assesment of Normality* Variabel Kecerdasan Emosional**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KE5	2	5	-0,069	-0,54	-0,51	-1,989
KE4	2	5	-0,086	-0,668	-0,619	-2,413
KE3	3	5	-0,128	-0,995	-0,746	-2,908
KE2	2	5	-0,327	-2,549	-0,242	-0,944
KE1	2	5	-0,364	-2,841	-0,513	-2
Multivariate					-0,97	-1,108

Lampiran 4.2. *Assesment of Normality* Variabel Kecerdasan Spiritual**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KS5	3	5	-0,135	-1,051	-0,651	-2,538
KS4	3	5	-0,063	-0,494	-0,33	-1,286
KS3	3	5	-0,231	-1,805	-0,622	-2,426
KS2	3	5	-0,275	-2,149	-0,753	-2,936
KS1	3	5	0,005	0,038	0,041	0,159
Multivariate					-0,852	-0,972

Lampiran 4.3. *Assesment of Normality* Variabel Kemampuan**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP5	2	5	-0,088	-0,684	-0,163	-0,634
KP4	2	5	-0,128	-0,996	-0,07	-0,275
KP3	2	5	-0,055	-0,425	-0,338	-1,317
KP2	3	5	0,034	0,263	-0,368	-1,435
KP1	2	5	0,292	2,275	-0,539	-2,102
Multivariate					2,427	2,771

Lampiran 4.4. *Assesment of Normality* Variabel Kepuasan Kerja**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KPS5	2	5	-0,039	-0,307	-0,1	-0,389
KPS4	3	5	0,045	0,354	-0,281	-1,096
KPS3	2	5	-0,056	-0,44	-0,291	-1,136
KPS2	2	5	-0,064	-0,497	-0,345	-1,347
KPS1	2	5	-0,068	-0,528	-0,415	-1,618
Multivariate					3,937	4,495

Lampiran 4.5. *Assesment of Normality* Variabel Komitmen Organisasi**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KMT5	2	5	-0,147	-1,149	-0,184	-0,717
KMT4	2	5	0,011	0,089	-0,268	-1,044
KMT3	2	5	-0,042	-0,328	-0,039	-0,152
KMT2	2	5	-0,061	-0,473	0,466	1,817
KMT1	3	5	-0,043	-0,336	-0,475	-1,852
Multivariate					3,986	4,551

Lampiran 4.6. Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
297	41,72	0,019	0,999
259	41,61	0,02	0,994
193	40,486	0,026	0,996
306	40,359	0,027	0,989
72	40,289	0,027	0,971
26	39,681	0,031	0,974
173	39,61	0,032	0,948
47	39,073	0,036	0,955
142	38,996	0,037	0,923
168	38,964	0,037	0,873
141	38,88	0,038	0,817
251	38,735	0,039	0,769
58	38,148	0,045	0,834
3	37,892	0,047	0,824
205	37,816	0,048	0,771
62	37,73	0,049	0,714
25	37,523	0,051	0,697
320	37,357	0,053	0,668
314	37,06	0,057	0,689
149	36,975	0,058	0,637
134	36,873	0,059	0,59
234	36,46	0,065	0,67
191	36,408	0,066	0,61
46	36,339	0,067	0,556
111	36,316	0,067	0,482
124	36,282	0,067	0,415
55	36,261	0,068	0,346
43	36,082	0,07	0,346
342	35,996	0,072	0,309
24	35,976	0,072	0,251
48	35,966	0,072	0,196
358	35,859	0,074	0,178
262	35,729	0,076	0,169
136	35,573	0,078	0,169
330	35,563	0,079	0,129
117	35,533	0,079	0,101
182	35,508	0,079	0,076
188	35,488	0,08	0,057
190	35,364	0,082	0,054
156	35,252	0,084	0,05
278	35,118	0,086	0,049
323	35,096	0,086	0,036

Lanjutan.... Lampiran 4.6 Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

118	35,022	0,088	0,031
44	34,969	0,089	0,024
159	34,927	0,09	0,018
257	34,918	0,09	0,012
126	34,839	0,091	0,011
102	34,729	0,093	0,01
101	34,707	0,094	0,007
152	34,677	0,094	0,005
63	34,564	0,096	0,005
31	34,554	0,097	0,003
318	34,553	0,097	0,002
170	34,453	0,099	0,002
229	34,412	0,099	0,001
140	34,394	0,1	0,001
233	34,289	0,102	0,001
352	34,289	0,102	0
139	34,27	0,102	0
52	34,189	0,104	0
22	34,093	0,106	0
119	33,792	0,112	0,001
268	33,729	0,114	0,001
348	33,673	0,115	0
290	33,63	0,116	0
147	33,59	0,117	0
245	33,343	0,123	0,001
315	33,341	0,123	0
269	33,261	0,125	0
326	33,221	0,126	0
150	33,173	0,127	0
57	33,158	0,127	0
161	33,157	0,127	0
254	33,121	0,128	0
36	33,042	0,13	0
316	32,884	0,134	0
145	32,874	0,134	0
291	32,809	0,136	0
70	32,686	0,139	0
239	32,668	0,14	0
311	32,652	0,14	0
82	32,639	0,14	0
6	32,621	0,141	0
202	32,616	0,141	0
321	32,558	0,143	0
66	32,475	0,145	0

Lanjutan... Lampiran 4.6 Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

34	32,456	0,145	0
253	32,406	0,147	0
105	32,321	0,149	0
121	32,321	0,149	0
153	32,26	0,151	0
266	32,188	0,153	0
59	32,142	0,154	0
293	32,056	0,156	0
250	31,984	0,158	0
364	31,923	0,16	0
38	31,875	0,162	0
23	31,727	0,166	0
45	31,711	0,167	0
252	31,703	0,167	0

Universitas Terbuka

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Emosional	3,228	1,854	1,741	0,082
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	-0,307	0,43	-0,715	0,475
Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,335	0,154	2,178	0,029
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Emosional	0,673	1,297	0,518	0,604
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,197	0,351	0,56	0,576
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,313	0,137	2,286	0,022
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	0,209	0,083	2,503	0,012
KE1	<---	Kecerdasan_Emosional	1			
KE2	<---	Kecerdasan_Emosional	3,305	1,22	2,709	0,007
KE3	<---	Kecerdasan_Emosional	2,844	1,1	2,587	0,01
KE4	<---	Kecerdasan_Emosional	4,162	1,581	2,632	0,008
KE5	<---	Kecerdasan_Emosional	4,304	1,617	2,661	0,008
KS1	<---	Kecerdasan_Spiritual	1			
KS2	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,456	0,1	4,57	***
KS3	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,93	0,122	7,649	***
KS4	<---	Kecerdasan_Spiritual	1,026	0,129	7,946	***
KS5	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,778	0,123	6,326	***
KP1	<---	Kapabilitas	1			
KP2	<---	Kapabilitas	1,11	0,104	10,692	***
KP3	<---	Kapabilitas	1,167	0,11	10,635	***
KP4	<---	Kapabilitas	1,09	0,109	10,044	***
KP5	<---	Kapabilitas	0,997	0,104	9,588	***
KPS1	<---	Kepuasan_Kerja	1			
KPS2	<---	Kepuasan_Kerja	1,074	0,081	13,313	***

KPS3	<---	Kepuasan_K erja	1,216	0,08	15,169	***
KPS4	<---	Kepuasan_K erja	0,716	0,071	10,112	***
KPS5	<---	Kepuasan_K erja	0,63	0,072	8,733	***
KMT1	<---	Komitmen_K eorganisasian	1			
KMT2	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,751	0,059	12,681	***
KMT3	<---	Komitmen_K eorganisasian	1	0,064	15,522	***
KMT4	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,936	0,074	12,831	***
KMT5	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,804	0,065	12,455	***

Universitas Terbuka



Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil
Di Pemerintahan Kab. Karimun
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Salam sejahtera, teriring salam dan do'a Saya haturkan semoga Bapak/Ibu berada dalam lindungan Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Berdasarkan ketentuan Akademik Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan penulisan tesis. Sehubungan dengan hal tersebut Saya :

Nama : JUSNIMAR, SP

NIM : 016976168

Melakukan penelitian tentang "Efek Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kapabilitas Terhadap Komitmen Keorganisasian Melalui Kepuasan Kerja di Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Karimun"

Dalam rangka melengkapi data penelitian tersebut, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya terhadap sejumlah pernyataan sebagaimana terlampir.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

JUSNIMAR, SP

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan kuisioner ini, mohon kiranya Bapak/Ibu mengisi data terlebih dahulu (data yang diberikan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Masa Kerja : Tahun Bulan
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
5. Tingkat Pendidikan : a. SMA sederajat
b. Diploma
c. Strata 1
d. Strata 2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada salah satu angka yang ada pada kotak jawaban. Diharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan sesuai dengan kondisi atau kenyataan yang sebenarnya. Penjelasan untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut :

- STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Universitas Terbuka

C. KUISIONER

1. KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memahami tentang diri saya sendiri.					
2.	Saya selalu yakin menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan walaupun banyak hambatan.					
3.	Saya mampu mengendalikan emosi terhadap apa yang tidak saya sukai dalam pekerjaan termasuk dalam hal perbedaan pendapat.					
4.	Saya memahami perasaan atasan, bawahan dan rekan kerja saya serta dapat merasakan apa yang mereka inginkan.					
5.	Saya mampu membaca situasi dan mudah berinteraksi dengan orang lain terutama atasan, bawahan dan rekan kerja.					

2. KECERDASAN SPIRITUAL (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu bersikap fleksible (spontan dan aktif) yang dapat saya pertanggungjawabkan saat dihadapkan atas beberapa pilihan.					
2.	Saya mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi dan perpegang pada agama yang saya yakini.					
3.	Saya mampu memanfaatkan penderitaan yang saya alami dan menjadikannya sebagai motivasi agar hidup saya menjadi lebih baik.					
4.	Saya mempunyai kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang mampu mendorong saya untuk mencapai tujuan hidup.					
5.	Saya pribadi yang mandiri dan tidak sangat tergantung dengan orang lain.					

3. KEMAMPUAN (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki kecerdasan numerik (menghitung dengan cepat dan tepat) yang baik.					
2.	Saya memiliki pemahaman verbal (memahami apa yang didengar dan baca) yang baik.					
3.	Saya mampu menganalisa masalah secara logis sehingga sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya memiliki daya ingat yang kuat					
5.	Saya memiliki stamina yang prima untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

4. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Saya merasa puas dengan jabatan dan posisi saya saat ini					
4.	Saya merasa puas atas pengawasan dan arahan yang diberikan atasan saya					
5.	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan dan bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					

5. KOMITMEN KEORGANISASIAN (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi ini.					
2.	Saya merasa senang dilibatkan dalam pekerjaan.					
3.	Saya ingin tetap berada dalam organisasi (loyal).					
4.	Saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi ini.					
5.	Saya mempunyai rasa tanggung jawab memajukan organisasi.					

Tabel 4.12 Summary Hasil Pengujian

No.	Hipotesis	Uraian	P Value	Hasil
1	H1	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H1
2	H2	Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H1
3	H3	Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H3
4	H4	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H1
5	H5	Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi	$P > 0,05$	Tidak terbukti, maka tolak H1
6	H6	Kemampuan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H6
7	H7	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi	$P < 0,05$	Terbukti, maka terima H7

Tabel Defenisi Operasional

Variabel	Indikator-Indikator	No Item
Kecerdasan Emosional (X1) adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami diri sendiri 2. Memotivasi diri 3. Kemampuan mengelola emosi 4. Memahami perasaan orang lain. 5. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5
Kecerdasan spiritual (X2) merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran Zohar dan Marshall (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bersikap fleksible 2. Mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi 3. Mampu memanfaatkan penderitaan 4. Mempunyai kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai 5. Pribadi yang mandiri 	<ol style="list-style-type: none"> 6 7 8 9 10
Kemampuan (X3) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kecerdasan numerik 2. Memiliki pemahaman verbal. 3. Mampu menganalisa masalah secara logis. 4. Memiliki daya ingat yang kuat. 5. Memiliki stamina yang prima. 	<ol style="list-style-type: none"> 11 12 13 14 15
Kepuasan Kerja (Y) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Locke dalam Luthans, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa puas dengan tugas yang diberikan 2. Merasa puas dengan gaji yang diterima 3. Merasa puas dengan kesempatan promosi 4. Merasa puas dengan pengawasan atasan 5. Merasa puas dengan dukungan rekan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 16 17 18 19 20
Komitmen Organisasi (Z) adalah derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1993).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi. 2. Merasa senang dilibatkan dalam pekerjaan. 3. Ingin tetap berada dalam organisasi (loyal). 4. Merasa rugi apabila keluar dari organisasi 5. Mempunyai rasa tanggung jawab memajukan organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 21 22 23 24 25

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Emosional	3,228	1,854	1,741	0,082
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	-0,307	0,43	-0,715	0,475
Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,335	0,154	2,178	0,029
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Emosional	0,673	1,297	0,518	0,604
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,197	0,351	0,56	0,576
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,313	0,137	2,286	0,022
Komitmen_Kepuasan_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	0,209	0,083	2,503	0,012
KE1	<---	Kecerdasan_Emosional	1			
KE2	<---	Kecerdasan_Emosional	3,305	1,22	2,709	0,007
KE3	<---	Kecerdasan_Emosional	2,844	1,1	2,587	0,01
KE4	<---	Kecerdasan_Emosional	4,162	1,581	2,632	0,008
KE5	<---	Kecerdasan_Emosional	4,304	1,617	2,661	0,008
KS1	<---	Kecerdasan_Spiritual	1			
KS2	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,456	0,1	4,57	***
KS3	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,93	0,122	7,649	***
KS4	<---	Kecerdasan_Spiritual	1,026	0,129	7,946	***
KS5	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,778	0,123	6,326	***
KP1	<---	Kapabilitas	1			
KP2	<---	Kapabilitas	1,11	0,104	10,692	***
KP3	<---	Kapabilitas	1,167	0,11	10,635	***
KP4	<---	Kapabilitas	1,09	0,109	10,044	***
KP5	<---	Kapabilitas	0,997	0,104	9,588	***
KPS1	<---	Kepuasan_Kerja	1			
KPS2	<---	Kepuasan_Kerja	1,074	0,081	13,313	***
KPS3	<---	Kepuasan_Kerja	1,216	0,08	15,169	***

KPS4	<---	Kepuasan_Ke rja	0,716	0,071	10,112	***
KPS5	<---	Kepuasan_Ke rja	0,63	0,072	8,733	***
KMT1	<---	Komitmen_K eorganisasian	1			
KMT2	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,751	0,059	12,685	***
KMT3	<---	Komitmen_K eorganisasian	1	0,064	15,522	***
KMT4	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,936	0,074	12,631	***
KMT5	<---	Komitmen_K eorganisasian	0,804	0,065	12,455	***

Universitas Terbuka

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Emosional	0,6
Kepuasan_Kerja	<---	Kecerdasan_Spiritual	-0,22
Kepuasan_Kerja	<---	Kapabilitas	0,282
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kecerdasan_Emosional	0,124
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,14
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kapabilitas	0,262
Komitmen_Keorganisasian	<---	Kepuasan_Kerja	0,208
KE1	<---	Kecerdasan_Emosional	0,166
KE2	<---	Kecerdasan_Emosional	0,461
KE3	<---	Kecerdasan_Emosional	0,392
KE4	<---	Kecerdasan_Emosional	0,553
KE5	<---	Kecerdasan_Emosional	0,6
KS1	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,616
KS2	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,279
KS3	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,549
KS4	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,609
KS5	<---	Kecerdasan_Spiritual	0,424
KP1	<---	Kapabilitas	0,596
KP2	<---	Kapabilitas	0,748
KP3	<---	Kapabilitas	0,759
KP4	<---	Kapabilitas	0,691
KP5	<---	Kapabilitas	0,651
KPS1	<---	Kepuasan_Kerja	0,749
KPS2	<---	Kepuasan_Kerja	0,719
KPS3	<---	Kepuasan_Kerja	0,845
KPS4	<---	Kepuasan_Kerja	0,59
KPS5	<---	Kepuasan_Kerja	0,511
KMT1	<---	Komitmen_Keorganisasian	0,788
KMT2	<---	Komitmen_Keorganisasian	0,666
KMT3	<---	Komitmen_Keorganisasian	0,836
KMT4	<---	Komitmen_Keorganisasian	0,69
KMT5	<---	Komitmen_Keorganisasian	0,641

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kecerdasan_Spiritual	0,028	0,011	2,614	0,009
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kapabilitas	0,026	0,01	2,562	0,01
Kecerdasan_Spiritual	<-->	Kapabilitas	0,112	0,017	6,648	***

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kecerdasan_Spiritual	0,861
Kecerdasan_Emosional	<-->	Kapabilitas	0,681
Kecerdasan_Spiritual	<-->	Kapabilitas	0,765

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasan_Kerja	0,397
Komitmen_Keorganisasian	0,395

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kapabilitas	Kecerdasan_Spiritual	Kecerdasan_Emosional	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Keorganisasian
Kepuasan_Kerja	0,3	-0,22	0,6	0	0
Komitmen_Keorganisasian	0,3	0,14	0,124	0,208	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kapabilitas	Kecerdasan _Spiritual	Kecerdasan _Emosional	Kepuasan_ Kerja	Komitmen_ Keorganisasian
Kepuasan_K erja	0	0	0	0	0
Komitmen_ Keorganisasian	0,1	-0,046	0,125	0	0

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kapabilitas	Kecerdasan _Spiritual	Kecerdasan _Emosional	Kepuasan_ Kerja	Komitmen_ Keorganisasian
Kepuasan_K erja	0,3	-0,22	0,6	0	0
Komitmen_ Keorganisasian	0,3	0,094	0,249	0,208	0

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/D F
Default model	62	640,559	263	0	2,436
Saturated model	325	0	0		
Independe nce model	25	3487,064	300	0	11,624

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,024	0,874	0,844	0,707
Saturated model	0	1		
Independe nce model	0,108	0,353	0,299	0,326

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0,816	0,79	0,883	0,865	0,882
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

RMSEA

Model	RMSE A	LO 90	HI 90	PCLO SE
Default model	0,063	0,057	0,069	0
Independence model	0,171	0,166	0,176	0