

DETERMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE WITH MOTIVATION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION PROVINCIAL LEGISLATIVE SECRETARY OF RIAU ISLANDS

Adriansyah

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

*Faculty of Economics, University of Batam.
Email: zonamanajemen@univbatam.ac.id.*

ABSTRACT

In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 88. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely organizational culture, work discipline, work environment, work spirit and employee satisfaction. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The influence of the variable X3 on X4 has a P-Values value of 0.001 <0.05, so it can be stated that the influence of X3 on X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0,000 <0.05, so it can be stated that the influence between X3 on Y is significant. The effect of variable X4 on Y has a P-Values value of 0,000 <0.05, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The effect of variable X1 on X4 has a P-Values value of 0.008 < 0.05, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of variable X1 on Y has a P-Values value of 0.009 <0.05, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The effect of variable X2 on X4 has a P-Values value of 0.009 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 to X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a value i P-Values of 0.001 <0.05, so it can be stated that the influence between X2 on Y is significant

Keywords: *Emotional Intelligence, organizational culture, work discipline, work motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau dan Tanjung pinang Sebagai Kota yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera dalam Harmoni Kebhinekaan Masyarakat Madani. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang agamis, berbudaya, berwawasan kebangsaan, dan berdaya saing global. Meningkatkan pengembangan pariwisata dan pengembangan ekonomi kreatif. Mengembangkan dan melestarikan khasanah budaya lokal dan nusantara untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang harmonis, bertoleransi, dan kebhinekaan guna mendukung pembangunan berkelanjutan. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, berwibawa, amanah, transparan, dan akuntabel didukung dengan struktur birokrasi yang berintegrasi dan kompeten. Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha kondusif yang berwawasan lingkungan dan sistem pengupahan yang berkeadilan. Demi terwujudnya visi dan misi Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan kecerdasan emosional yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kecerdasan emosional merupakan Salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan hidup, dalam kehidupan banyak sekali masalah-masalah yang tidak dapat dipecahkan semata dengan menggunakan kemampuan intelektual seseorang. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan

bereaksi terhadap ingkungannya yang beraneka ragam. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Motivasi Kerja adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi mengarsipkan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan atau kesediaan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk kedisiplinan menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin Kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, Disiplin Kerja harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai

- Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
 3. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
 4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
 5. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau ?
 6. Apakah Budaya Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?
 7. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 88. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban

kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 88 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada

suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.863	0.882	0.891	0.510
X2	0.829	0.837	0.869	0.455
X3	0.881	0.890	0.905	0.519
X4	0.875	0.888	0.893	0.459
Y_	0.878	0.879	0.905	0.545

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,891 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,869 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,905 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,893 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar $0,905 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari $(0,4)$ maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0.532				
X1.2	0.802				
X1.3	0.807				
X1.4	0.706				
X1.5	0.616				
X1.6	0.722				

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.7	0.719				
X1.8	0.769				
X2.1		0.778			
X2.2		0.718			
X2.3		0.692			
X2.4		0.716			
X2.5		0.628			
X2.6		0.599			
X2.7		0.631			
X2.8		0.615			
X3.1			0.632		
X3.2			0.522		
X3.3			0.852		
X3.4			0.805		
X3.5			0.747		
X3.6			0.862		
X3.7			0.711		
X3.8			0.614		
X3.9			0.668		
X4.1				0.686	
X4.10				0.807	
X4.2				0.699	
X4.3				0.674	
X4.4				0.789	
X4.5				0.640	
X4.6				0.604	
X4.7				0.665	
X4.8				0.508	
X4.9				0.650	
Y1					0.750
Y2					0.796
Y3					0.747
Y4					0.729
Y5					0.810
Y6					0.766
Y7					0.738
Y8					0.537

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0.811				
X3	0.536	0.861			
X4	0.484	0.716	0.778		
Y	0.581	0.890	0.849	0.799	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,811 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,536 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,484 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,581. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,861 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,716 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,890. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,778 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,849 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,799 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinieritas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinieritas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinieritas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor

(VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak

terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.950	1.952
X2				3.343	3.609
X3				2.331	2.795
X4					2.209
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

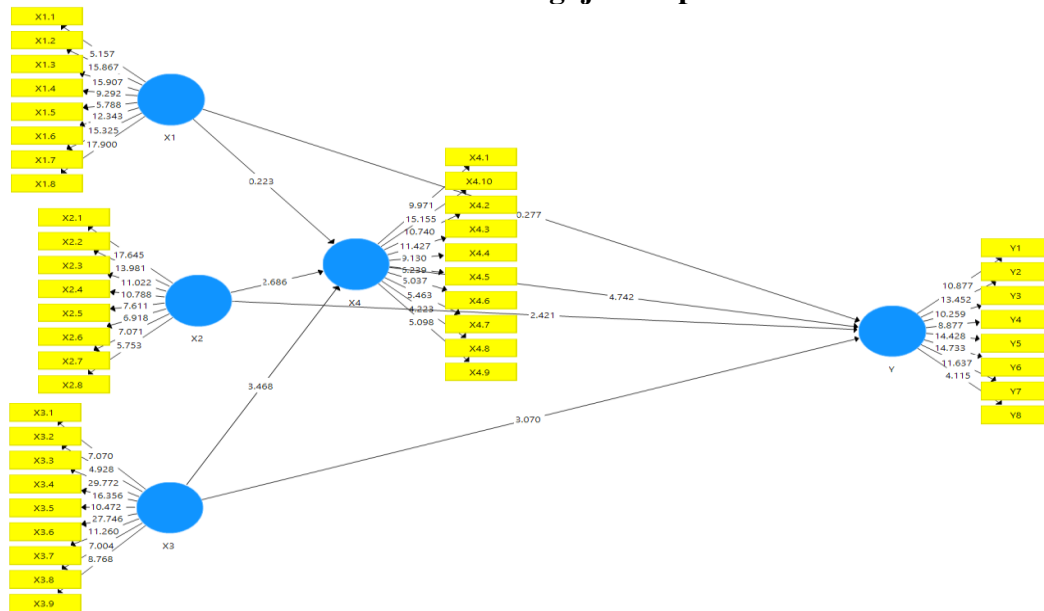
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,952 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,609 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,795 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,209 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya, jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	-0.025	-0.017	0.112	0.223	0.008
X1 -> Y	0.018	0.034	0.066	0.277	0.008
X2 -> X4	0.347	0.374	0.129	2.686	0.009
X2 -> Y	0.260	0.255	0.107	2.421	0.018
X3 -> X4	0.458	0.434	0.132	3.468	0.001
X3 -> Y	0.261	0.251	0.085	3.070	0.003
X4 -> Y	0.439	0.448	0.093	4.742	0.000

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,468 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
 2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,070 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
 3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,742 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,277 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,686 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,421 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka

variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung <

koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	-0.011	-0.009	0.049	0.224	0.008
X2 -> X4 -> Y	0.152	0.170	0.069	2.223	0.029
X3 -> X4 -> Y	0.201	0.193	0.068	2.940	0.004

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,277 > 0,224$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $2,421 > 2,223$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $3,070 > 2,940$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.547	0.531
Y	0.767	0.755

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

(e1) adalah sebesar 0,547, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 54,70%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,767, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 76,70%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,468 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,070 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 4,742 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,277 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,686 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,421 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Diharapkan kemampuan pimpinan membaca situasi yang di hadapi dan menyesuaikan kecerdasan emosional dengan menciptakan motivasi kerja pegawai agar mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para pegawai mampu menciptakan kinerja yang baik, dan serta melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan Sekretaris DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pegawai Sekretaris DPRD Provinsi Kepulauan Riau memiliki budaya organisasi yang baik, karna budaya organisasi sangat penting guna meningkatkan cara berpikir tentang wawasan budaya di instansi dan berperilaku terhadap pegawai karna berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.
3. Dengan adanya hasil dari penelitian ini dapat dipahami bahwa disiplin kerja perlunya ditingkatkan guna meningkatkan tanggung jawab kerja yang dilakukan pegawai Sekretaris DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
4. Berdasarkan dalam pengukuran penelitian dapat di ambil kesimpulan perlunya memberikan penghargaan terhadap setiap pegawai yang berprestasi guna memberikan motivasi kerja.
5. Dalam hasil penelitian ini dapat di ambil kesimpulannya kepuasan kerja dapat mendorong gairah dan motivasi kerja pegawai serta mampu meningkatkan kinerja

serta memiliki rasa percaya diri dalam pekerjaan yang didapat dari peningkatan kecerdasan emosional yang dilakukan secara berkala dalam organisasi.

REFERENSI

- Cambell. 2010. *Experimental and Quasi Exsprimental Design for Research*. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2011. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Davis K. 2011. *Prilaku dalam Organisasi*. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Daniel Coleman, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia, 2009),pp.191- 192.
- Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenallindo.
- Dewi Ratna Sari, A. 2011. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Asertivitas pada Remaja di SMA Negeri 1 Gemolong*. Naskah Publikasi: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fazri, M. 2011. *Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2011. *Behavior in Organisation: System Approach to Managing*. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*,

- (New York: McGraw-Hill, 2010), p. 206.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" *Journal Quality Access to Success*, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Meiyer. 2010. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja. Jakarta: Gunung Agung.
- Milanie, F., Khaddafi, M., Saputra, J., Muhammad, Z. (2019) "Investigating the water services of regional development in the city using AHP model"
- Michael O'Malley, *Creating Commitment : How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationship That Last*, (New York: John Willey & Sons, Inc, 2011), p. 1-3.
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta Gajah Mada University.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Rumengan Jemmy. 2010. *Research Methodology with SPSS*. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), *Path Analysis with SPSS*, Diktat lectures and training. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. *Health Research Methodology*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. *Research Methodology*. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Moderating Attitude On Good Governance Implementation On Performance Of Batam City Regional Work Unit (SKPD) Using Partial Least Square (PLS). *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (13), 379–390.

- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Structural Equation Modeling In Business Performance Through Competitive Advantage With Information Technology As Moderating. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)* , 9 (10), 632–644.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2018). Moderating Partial Least Square To The Management Information System With Total Quality Management Of Study Program Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (9), 344–352.
- Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Design Of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation To Lecturer Performance University Of Batam, Indonesia. *International Journal of Development Research* , 08 (03), 19321-19327.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Syahputra, S. M. (2017). Determination Of Leadership Transformation, Compensation, And Communication On The Performance Of Employees Integrated Services Through Job Satisfaction In The Department Of Investment City Batam, Indonesia. *International Journal of Current Advanced Research*, 6 (11), 2319-6505.
- Rupiati, S., Rumengan, C., & Wibisono, C. (2018). Moderating Structural Equation Modeling On Training Transfer To The Performance Of Remuneration Under The Lecturer Perception Of University Batam. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (10), 916–928.
- Sapaynarta, M.O., Kartika, D. Sagung. Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Bali Indonesia: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sudjana. 2011. Metode Statistik. Bandung Tarsito
- Winahyu, 2011. Hubungan Antara Pola Kelekatan Dengan Kecerdasan Emosi Pada Remaja Siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Karanganyar. Skripsi : Universitas Sebelas Maret Surakarta..