

DETERMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND WORKING SPIRIT WITH MOTIVATION OF WORK AS VARIABLE MEDIATOR PERFORMANCE OF JOB OFFICERS GENERAL AND SPATIAL SETUP KARIMUN DISTRICT

R. Machrizal, Angelina Eleonora Rumengan

*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 109. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain a questionnaire response data that measures the five key variables in the study: Emotional Intelligence, inetelectual intelligence, work spirit, work motivation and employee performance. 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 effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of $0.010 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of $0.014 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of $0.013 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.008 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of $0.028 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.

Keywords: *Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Work Spirit, Work Motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun 2016–2021

disusun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengamanatkan bahwa setiap SKPD diwajibkan menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah yang selanjutnya disebut Rencana Strategis SKPD, yang merupakan dokumen perencanaan satuan kerja perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Penyusunan Rencana Strategis 2016–2021 ini, disamping berdasarkan pada tugas dan fungsi Kedinasan, juga berlandaskan pada pemetaan kondisi lingkungan serta isu-isu strategis yang terus berkembang serta mengacu pada arah kebijakan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Karimun 2016–2021 maupun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah 2006–2025. Susunan Rencana Strategis 2016–2021 dimulai dengan pemaparan tentang kondisi dan tantangan penyelenggaraan bidang pekerjaan umum; visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun; strategi penyelenggaraan infrastruktur pekerjaan umum; serta program dan kegiatan. Dinas Pekerjaan Umum ini selanjutnya akan menjadi acuan dalam penyusunan rencana aksi masing-masing bidang di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tahun 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun, maka perlu

meningkatkan Kecerdasan Emosional yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku. Kecerdasan emosional menggambarkan sisi kehidupan yang kepintaran-kepintaran tertentu (IQ) tidak dapat melakukannya. Kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional, atau kemampuan kognitif yang dimiliki organism untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh factor genetic. Semangat kerja adalah kesanggupan atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasai informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaki, membuat bawahan antusias dan mengikuti pemimpin serta rela berkorban untuknya. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh beberapa

faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai atau pun

Rumusan masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
2. Apakah Kecerdasan Intelektual mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
3. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
4. Apakah Motivasi kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
5. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja dimediasi melalui Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
6. Apakah Kecerdasan Intelektual mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja dimediasi melalui Motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?
7. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja dimediasi melalui Motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun?

yang berasal dari luar individu pegawai

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 109. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan inetelektual, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja 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 di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 109 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Konsistensi Internal

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	0,849	0,870	0,878	0,477
X2	0,865	0,890	0,899	0,570
X3	0,850	0,875	0,889	0,543
X4	0,899	0,908	0,919	0,589
Y_	0,889	0,897	0,912	0,567

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,878 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,899 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,889 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,919 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,912

> 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	0,570				
X1.2	0,715				
X1.3	0,731				
X1.4	0,670				
X1.5	0,589				
X1.6	0,763				
X1.7	0,709				
X1.8	0,750				
X2.1		0,429			
X2.2		0,767			
X2.3		0,844			
X2.4		0,860			
X2.5		0,868			
X2.6		0,804			
X2.7		0,608			
X3.1			0,435		
X3.2			0,819		
X3.3			0,819		
X3.4			0,798		
X3.5			0,858		
X3.6			0,598		
X3.7			0,734		
X4.1				0,827	
X4.2				0,812	
X4.3				0,846	
X4.4				0,798	
X4.5				0,603	
X4.6				0,719	
X4.7				0,783	
X4.8				0,723	
Y1					0,771
Y2					0,807
Y3					0,862
Y4					0,606
Y5					0,716
Y6					0,745
Y7					0,756
Y8					0,735

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	0,458				
X3	0,447	0,703			
X4	0,422	0,765	0,661		
Y	0,417	0,698	0,601	0,673	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,458 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,447 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,422 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,417. 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 0,703 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,765 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,698. 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 0,661 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,601 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 0,673 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinearitas

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 kolinearitas 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 kolinearitas (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				1,238	1,260
X2				1,601	3,252
X3				1,629	1,629
X4					3,064
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

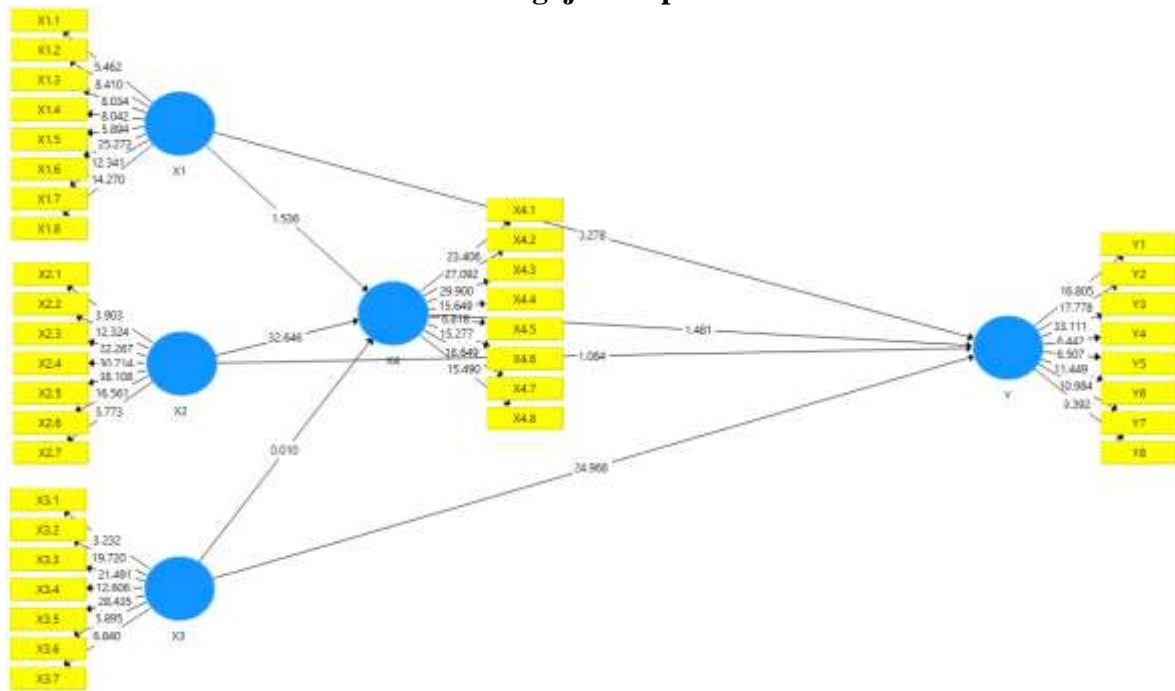
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,260 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,252 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,629 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,064 < 5,00$ (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	0,041	0,048	0,027	1,536	0,013
X1 -> Y	-0,006	-0,006	0,022	0,278	0,008
X2 -> X4	0,944	0,942	0,029	32,646	0,000
X2 -> Y	-0,092	-0,073	0,085	1,084	0,028
X3 -> X4	0,000	-0,001	0,041	0,010	0,010
X3 -> Y	0,932	0,939	0,037	24,968	0,000
X4 -> Y	0,159	0,132	0,108	1,481	0,014

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,010 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 24,968 (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 1,481 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,536 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,942 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 32,646 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 8. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,084 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki

nilai P-Values sebesar $0,028 < 0,05$, 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 ₋	0,007	0,006	0,007	0,979	0,330
X2 -> X4 -> Y ₋	0,150	0,124	0,102	1,472	0,144
X3 -> X4 -> Y ₋	0,000	0,000	0,006	0,012	0,991

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,278 < 0,979$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,084 < 1,472$ (pengaruh langsung X2

terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $24,968 > 0,012$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square)

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	0,923	0,921
Y	0,939	0,936

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,923, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 92,30%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,939, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 93,90%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,010 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,000 (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 1,481 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,536 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 32,646 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,084 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,028 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlunya setiap pegawai mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi

keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik.

2. Peningkatan semangat kerja sangat penting. Untuk itu perlunya pengawasan terhadap setiap pegawai yang lalai dalam pekerjaannya.
3. Diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun perlu meningkatkan keahlian (skill) yang dimiliki oleh pegawai sehingga kemampuan intelektual juga meningkat. Peningkatan ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan atau peningkatan kemampuan pegawai yang bertujuan atau mengarah kepada pencapaian tujuan.
4. Perlunya memberikan penghargaan serta kompensasi terhadap setiap pegawai yang berprestasi guna memberikan semangat kerja pegawai.
5. Kinerja pegawai harus ditangani dengan baik, Untuk itu peningkatan seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan lebih hati-hati dalam pemindahan jabatan.

REFERENSI

Achmad Sani Supriyanto & Eka Afnan Troena (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang) Jurnal Aplikasi Manajemen 2014

Arief Rahmana, Mustofa Kamil, & Yaya Sukaya (2016) "Efektivitas Model Pelatihan Berbasis Simulasi Dalam

Meningkatkan Kompetensi Manajemen Proyek Karyawan Industri Manufaktur" *Seminar Nasional Ienaco – 2016*

Anas Sudijono. 2013. Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Arrafiqur Rahman, Makmur (2015) Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.4 No.1 Januari 2015A Gde Wahyu Wicaksana (2015) "Peningkatan

- Psikomotorik Dan Motivasi Belajar Siswa Smk Kompetensi Keahlian Elektronika Industri Dalam Memahami Konsep Teknik Kerja Bengkel Menggunakan Media Pembelajaran Video Tutorial Di Smk N 2 Pengasih”
- Anthony Samson and K. Nagendra Babu (2017) “Cognitive Factors and its Impact on Job Satisfaction A Study on Selected Information Technology Enabled Service Companies in Bengaluru”
- Anggita Ria Hamidah Nayati Utami, Mochammad Soe’oed Hakam (2015) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)”
- Dabo Steve Azi, Azi Sambo Augustine (2016) “Enhancing Job Satisfaction for Teachers: A Strategy for Achieving Transformation of Secondary Education in Nigeria” *Journal of Education and Practice*
- Handoko, TH. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF*
- Fani Alifah Robbil (2017) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kpp Pratama Jember” *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 11, No. 1 Januari 2017
- Fajar Maya Sari (2015) “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto” *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*
- Fathil Bakir Allami, Mohd. Sofian Omar Fauzee, Ishak Sin (2017) “The Relationship Between Physical Education Teacher’s Self-Efficacy And Job Satisfaction In Iraq” *Physical Education Colleges International Journal Of Innovative Research & Development*
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, 2014. ”Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama”. Semarang: STIE Dharma Putra.
- Hunsaker, Philip L. & Anthony J. Alessandra, 2005. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius.
- Luthans, Fred, 2013. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maja Koražija, Simona Šarotar Žižek, Damijan Mumel (2016) *The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees*
- Novita Marlia (2012) “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung”
- Sedarmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*

- dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Universitas Michigan: Mandar Maju.
- Sugiyono.(2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2016.
- Swasto. B. 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan. FIA Unibraw: Malang
- Nida Umi Farhah, Achmad Sudjadi, Yayat Giatno (2014) “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negri Sipil (Studi Kasus Di Stain Purwokerto)”*Jurnal Pro Bisnis Vol. 5 No.1 Februari 2014*
- Mochammad Munir Rachman (2014)“Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Dosen(Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B Pada Universitas Swasta Di Surabaya)”
- Mariolina Longo, Matteo Mura (2013) “The Effect Of Intellectual Capital On Employees’ Satisfaction And Retention”*Information & Management 48 (2013) 278–287*
- Kenioua Mouloud, Bachir Bougherra, Bacha Foudil Samir (2016) “Job Satisfaction for Physical Education Teachers and Its Relationship to JobPerformance And Organizational Commitment”
- Salyers VL. (2012). “Teaching Psychomotor Skills To Beginning Nursing Students Using A Web Enhanced Approach: A Quasi-Experimental Study”. *Int J Nurs Educ Scholarsh. 2012*
- Soma Kulshrestha & Tarun Kumar Singhal (2017). “Impact Of Spiritual Intelligence OnPerformance AndJob Satisfaction: A Study On School Teachers”, *International Journal Of Human Resource & Industrial Research*
- Onyebuchi Sixtus Orji, Maisarah Mohamed Saat,Dewi Fariyah Abdulllah, Cindy Tan (2017) “The Influence of Human Capital on Job Satisfaction of Employees of MicroFinance Banks”*IRBE Vol.: 01*
- Yoav Ganzach &Itzhak Fried (2014) “The role of intelligence in the formation of well-being: From job rewards to job satisfaction”*2014 Elsevier Inc*
- Zohar, D., and Marshall, I. 2012. SQ: *Spiritual IntelligenceThe Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama.
- Zia, Muhamad Ainun (2016) Pengaruh Kurikulum, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi (Studi Pada Mahasiswakonsentrasi Perbankan Syariah Fsh Angkatan 2014-2015)