

**DETERMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL  
INTELLIGENCE AND MOTIVATION WORKING AS A VARIABLE  
INTERVENING AGAINST PERFORMANCE OFFICERS,  
PROCESSING AND DEVELOPMENT  
RIAU ISLANDS PROVINCE**

**Udi Harbian**

*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 74. The discussion in this chapter is the result of a field study to obtain a questionnaire response data that measures five key variables in the study, namely emotional intelligence, intellectual 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  $0.000 < 0.05$ , 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  $0.020 < 0.05$ , 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  $0.011 < 0.05$ , 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  $0.002 < 0.05$ , 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  $0.003 < 0.05$ , 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  $0.003 < 0.05$ , 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.*

## **1. Latar Belakang**

Pembangunan merupakan sebuah proses perubahan yang dilakukan secara terencana. Akhir dari sebuah pembangunan yaitu tercapainya tujuan negara dalam meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Terhadap proses pembangunan yang akan dilaksanakan, diperlukan adanya sebuah perencanaan yang mampu menjawab berbagai isu dan permasalahan yang dihadapi masyarakat. Berdasarkan isu dan permasalahan tersebut, ditetapkan tujuan, arah dan prioritas pembangunan dengan mengerahkan segala sumberdaya yang dimiliki. Perencanaan pembangunan menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah dalam satu kesatuan sistem perencanaan pembangunan nasional. Perencanaan pembangunan daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 tahun, dan Rencana Kerja Pemerintah Di tingkat Perangkat Daerah, disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 tahun, dan Rencana Kerja Perangkat Daerah. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau mempunyai misi terwujudnya kepulauan riau sebagai bunda

tanah melayu yang sejahtera, berakhlak mulia, ramah lingkungan dan unggul di bidang maritim. Sedangkan misi mereka yaitu mengembangkan perikehidupan masyarakat yang agamis, demokratis, berkeadilan, tertib, rukun dan aman di bawah payung budaya Melayu, meningkatkan daya saing ekonomi melalui pengembangan infrastruktur berkualitas dan merata serta meningkatkan keterhubungan antar kabupaten/kota, meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan profesionalisme Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi, meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, pemberdayaan masyarakat, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan meneruskan pengembangan ekonomi berbasis maritim, pariwisata, pertanian untuk mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan Kecerdasan Emosional yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan untuk menjadi yang menyenangkan, yang kehadirannya didambakan orang lain. Kecerdasan Intelektual yang baik dapat

menyeimbangkan perencanaan dan fikiran yang strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan tujuan organisasi, untuk itu peran Kecerdasan Intelektual sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Oleh sebab itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk

menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Motivasi kerja adalah adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai motivasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### Rumusan masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Kecerdasan Intelektual mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan
5. Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah Kecerdasan Emosional mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Kecerdasan Intelektual mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau?
8. Apakah Semangat Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau ?

## 2. Metode Penelitian

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 74. 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 intelektual, 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 Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 74 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.

### **3. Analisis 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**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>X1</b>	<b>0,839</b>	<b>0,856</b>	<b>0,879</b>	<b>0,513</b>
<b>X2</b>	<b>0,751</b>	<b>0,766</b>	<b>0,821</b>	<b>0,399</b>
<b>X3</b>	<b>0,835</b>	<b>0,860</b>	<b>0,875</b>	<b>0,505</b>
<b>X4</b>	<b>0,857</b>	<b>0,869</b>	<b>0,891</b>	<b>0,542</b>

Y_	0,907	0,910	0,927	0,645
----	-------	-------	-------	-------

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,879 > 0,600$  maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,821 > 0,600$  maka variabel X2

#### **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 reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,875 > 0,600$  maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,891 > 0,600$  maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,927 > 0,600$  maka variabel Y adalah reliabel.

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	0,765				
X1.2	0,682				
X1.3	0,725				
X1.4	0,796				
X1.5	0,776				
X1.6	0,711				
X1.7	0,523				
X2.1		0,667			
X2.2		0,674			
X2.3		0,666			
X2.4		0,459			
X2.5		0,682			
X2.6		0,585			
X2.7		0,661			
X3.1			0,861		
X3.2			0,735		
X3.3			0,725		

X3.4			0,724		
X3.5			0,727		
X3.6			0,649		
X3.7			0,506		
X4.1				0,695	
X4.2				0,650	
X4.3				0,775	
X4.4				0,831	
X4.5				0,743	
X4.6				0,810	
X4.7				0,622	
Y2.1					0,867
Y2.2					0,735
Y2.3					0,873
Y2.4					0,790
Y2.5					0,818
Y2.6					0,758
Y2.7					0,769
X1.1	0,765				

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	0,364				
X3	0,412	0,318			
X4	0,554	0,521	0,630		

Y	0,682	0,606	0,590	0,777	
---	-------	-------	-------	-------	--

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,364 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,412 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,554 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,682. 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 0,318 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,521 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,606. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900,

**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 kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi

dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,630 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,590 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 0,777 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

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				1,207	1,328
X2				1,100	1,260
X3				1,159	1,494

<b>X4</b>					<b>1,931</b>
<b>Y</b>					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

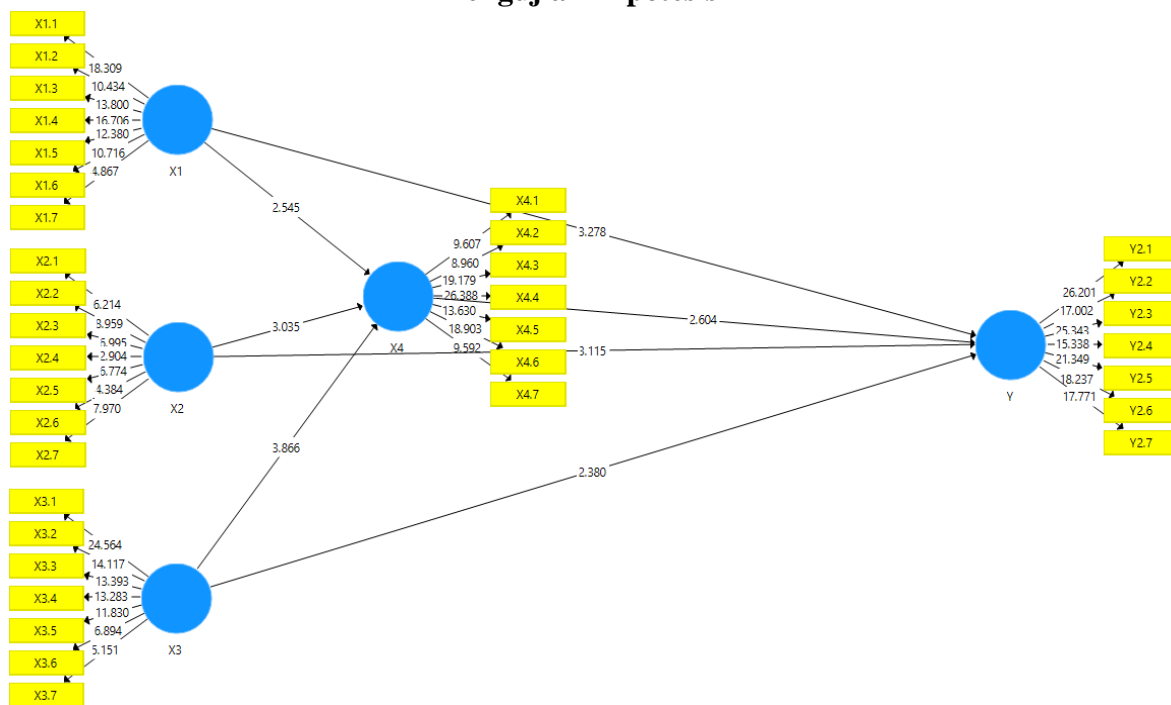
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,328 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $1,260 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $1,494 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $1,931 < 5,00$  (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



prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (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	0,250	0,230	0,098	2,545	<b>0,013</b>
X1 -> Y	0,309	0,318	0,094	3,278	<b>0,002</b>
X2 -> X4	0,288	0,291	0,095	3,035	<b>0,003</b>
X2 -> Y	0,250	0,263	0,080	3,115	<b>0,003</b>
X3 -> X4	0,417	0,444	0,108	3,866	<b>0,000</b>
X3 -> Y	0,215	0,235	0,090	2,380	<b>0,020</b>
X4 -> Y	0,316	0,278	0,121	2,604	<b>0,011</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,866 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 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 2,380 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,020 < 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 2,604 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,011 < 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 2,545 (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 3,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 < 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 3,035 (positif),

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

maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 < 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 3,115 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan

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 <sub>2</sub>	0,079	0,066	0,046	1,728	0,088
X2 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	0,091	0,080	0,043	2,134	0,361
X3 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	0,132	0,125	0,064	2,059	0,430

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak

langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 3,278 > 1,728 (pengaruh

- langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $3,115 > 2,134$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4

- memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $2,380 > 2,059$  (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	0,482	0,460
Y	0,656	0,636

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ( $e_1$ ) adalah sebesar 0,482, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 48,20%. Kemudian,

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,656, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 65,60%.

### **4. Kesimpulan**

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,866 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,380 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,020

- $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,604 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,011  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
  4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,545 (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 3,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,002  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
  6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,035 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,003  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
  7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,115 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,003  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## 5. Saran

1. Diharapkan perlunya peningkatan kecerdasan emosional pegawai, hal ini dapat membantu pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan pemikiran yang lebih baik bagi pegawai yang di Badan Perencanaan, Pengolahan Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Diharapkan sebaiknya instansi lebih mengutamakan kualitas kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai atau dalam perencanaan sumber daya manusia dimana datang melalui tes atau lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional yang dimilikinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
3. Diharapkan dengan memberikan motivasi untuk pegawai supaya melakukan pekerjaan dengan santai guna untuk mampu mendongkrak/meningkatkan semangat kerja setiap pegawai.
4. Diharapkan perlunya memberikan penghargaan terhadap setiap pegawai

yang berprestasi guna menambah motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Diharapkan adanya peningkatan kinerja terhadap setiap pegawai serta peran kepemimpinan dalam

memotivasi pegawai guna terwujudnya visi dan misi Badan Perencanaan, Pengolahan Dan

6. Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau.

## 6. Daftar Pustaka

- Achmad Sani Supriyanto & Eka Afnan Troena (2012) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang) *Jurnal Aplikasi Manajemen* 2012 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. 2011. 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 2015* A 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'oad Hakam (2013) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)"
- Chen Nian (2014) "Effect of Competency at Work on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Restaurant Industry" *13th Asia Pacific Forum for Graduate Students Research In Tourism*
- 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*
- Dharma, Surya, 2009. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ezeani, N.E. And Oladele, R. (2013), "Implications Of Training And Development Programmes On Accountants Productivity In Selected Business Organizations In Onitsha, Anambra State,

- Nigeria”, *International Journal Of Asian Social Science*, 3(1) Pp 266-281.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- 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 (2013) “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. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, 2012. ”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, 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maja Koradžija, Simona Šarotar Žižek, Damijan Mumel (2016) *The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees*
- Novita Marlia (2010) “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung”
- Nida Umi Farhah, Achmad Sudjadi, Yayat Giyatno (2012) “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 2012*
- Nyoman Suadnyana Pasek, A.A. N. B. Dwirandra, I. G. A. Made Asri Dwija Putri (2015) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.10 (2015) : 703-714*
- 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*
- Rumengan Jemmy. 2010. *Research Methodology with SPSS*. BATAM: UNIBA Press.

- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), Path Analysis with SPSS, Diklat 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.
- Soma Kulshrestha & Tarun Kumar Singhal (2017). "Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers", *International Journal Of Human Resource & Industrial Research*
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yoav Ganzach & Itzhak Fried (2012) "The role of intelligence in the formation of well-being: From job rewards to job satisfaction" *2012 Elsevier Inc*
- Zia, Muhamad Ainun (2016) Pengaruh Kurikulum, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi (Studi Pada Mahasiswakonsentrasi Perbankan Syariah Fsh Angkatan 2012-2013)