

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hamdani ¹, Gerrit M. Pentury ², Nurul Maghfirah ³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, Ambon, Maluku, Indonesia

Corresponden; hamdan100602@gmail.com

Abstract

The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Maluku Province National Narcotics Agency. This research aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance at the Maluku Province National Narcotics Agency with job satisfaction as an intervening variable. This research uses quantitative research methods with questionnaires distributed to the National Narcotics Agency of Maluku Province, totaling 58 people. The technique used in sampling uses saturated sampling or census. The final sample in the study consisted of 43 respondents. The analytical tool used in this research uses SmartPLS version 4.0 analysis with the structural equation modeling or SEM analysis method. The results of this study explain that there is a positive and significant influence between emotional intelligence and employee performance. There is a positive and significant influence between emotional intelligence and job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance and there is a positive and significant influence of job satisfaction mediating emotional intelligence on employee performance.

Keywords : *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Fungsi utama BNN adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pemberantasan narkotika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku memiliki peran strategis dalam upaya pemberantasan peredaran narkotika di wilayahnya. Keberhasilan BNN dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya bergantung pada pengetahuan teknis pegawai, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam mengelola emosi, memahami situasi, dan berinteraksi secara efektif. Berikut data pegawai BBN Provinsi Maluku.

Tabel 1. Data Status Pegawai pada BNN Kota Ambon Tahun 2024

Status Kepegawaian	Jumlah
PNS	27 Pegawai
POLRI	7 Pegawai
PPPK	1 Pegawai
PPNPN	23 Pegawai
Jumlah	58 Pegawai

Sumber; BNN Kota Ambon, (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas bisa dilihat bahwa data status pegawai pada badan narkotika nasional kota ambon terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 27 orang, POLRI berjumlah 7 orang, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) berjumlah 1 orang serta pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) berjumlah 23 orang, jadi secara keseluruhan total pegawai 58 orang.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai hasil dan tujuan. Untuk itu Badan Narkotika Nasional provinsi Maluku berupaya mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan yang tentunya dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 2. Berkas Perkara yang diselesaikan (P21) BNNP Maluku Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi	Capaian Target (%)
2020	10	13	130%
2021	10	7	70%
2022	10	8	80%
2023	10	6	60%

Sumber; BNNP Maluku, (2024)

Informasi diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai BNN Provinsi Maluku empat tahun terakhir fluktuatif, hal ini dapat dilihat dari data capaian jumlah kasus tindak pidana narkotika yang diselesaikan pada tahun 2020 kasus P21 sebanyak 13, tahun 2021 sebanyak 7, sementara tahun 2022 meningkat menjadi 8 dan tahun 2023 turun menjadi 6 berkas P21. Kemudian berdasarkan tabel diatas pencapaian target BNN Provinsi Maluku belum optimal, dikarenakan pada tahun 2020 capaian target mencapai 130%, sedangkan pada tahun 2021, 2022 dan 2023 capaian target kurang dari 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BNN Provinsi Maluku masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja pegawai pun dapat dikatakan sebagai suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier pegawai itu sendiri maupun perusahaan secara keseluruhan.

Pentingnya kinerja yang dimiliki seorang karyawan membutuhkan perhatian yang serius dari manajemen dari perusahaan dan juga faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan mampu memiliki sifat internal atau eksternal. Pada faktor internal disini khususnya dari psikologi dan perilaku karyawan, faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi (Triana Fitriastuti, 2013). Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang mempengaruhi adalah karyawan harus mempunyai kecerdasan emosional tinggi, karyawan dimotivasi bekerja dengan harapan membawa kondisi yang lebih baik yang mampu berpengaruh kepada pikiran dan tindakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup maupun untuk mendapatkan kepuasan diri (Sukmawati dan Gani dalam Ula (2020). Selain itu ketika karyawan sudah memahami kecerdasan emosional, karyawan dapat membentuk kebiasaan emosi di dalam diri. Kecerdasan emosional berperan membentuk kemampuan dasar manusia untuk mempertahankan hidup seperti mengendalikan dorongan emosi di dalam diri, membaca perasaan orang lain, memelihara hubungan antar sesama dengan baik.

Kecerdasan emosional tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, namun kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Laily Alfany, 2017). Thomas Sy, et al. dalam Achmad Sani Supriyanto & Troena, (2012) yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dimana karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka kepuasan kerja pun akan didapatkan oleh karyawan tersebut, sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Robbins, (2013) mendefinisikan kepuasan merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan meliputi sikap individu terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima baik yang berupa kompensasi finansial seperti gaji, maupun yang berupa kompensasi non finansial yang terdiri dari pengakuan dan peluang adanya. Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang penting dan banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi (DR Dhania, 2012), maka dari itu organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung kinerjanya lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih rendah kepuasan kerja karyawannya.

Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku yang mengklaim telah melakukan manajemen SDM dengan baik namun berdasarkan data tabel 2 kinerja pegawai masih kurang optimal. Diprediksi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh rendahnya kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan bagian sumber daya manusia di Kantor BNN Provinsi Maluku menyatakan masih ada karyawan yang sering kali tidak fokus saat bekerja dengan seringnya memainkan handphone yang digunakan untuk membuka sosial media. Adapun karyawan yang masih belum dapat mengontrol emosi apabila ditegur oleh atasannya, dan beberapa karyawan juga pernah sampai terbawa emosi karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus sesuai dengan target sehingga saat berkomunikasi dengan karyawan lain menggunakan nada tinggi, hal tersebut memicu terjadi perselisihan. Oleh karena itu, karyawan Kantor BNN Provinsi Maluku harus mampu mengendalikan emosi dalam diri mereka disaat tuntutan pekerjaan tinggi, karena saat

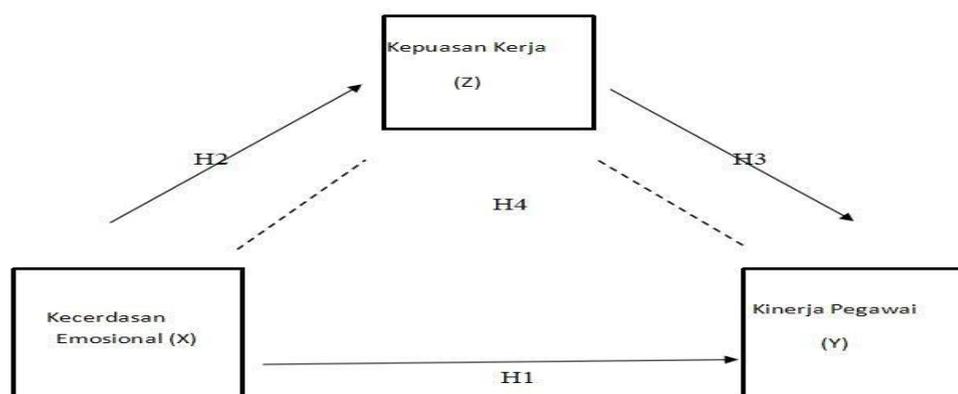
pekerjaan menuntut karyawan untuk lebih produktif dan mengejar target sesuai dengan deadline maka tidak menutup kemungkinan emosi mereka akan meningkat dan berdampak pada hubungan karyawan maupun kinerja karyawan.

Menurut Goleman, (2018) Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Salovey dalam Goleman, (2018) Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan.

Robbins, (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Luthan, (2004) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya.

Menurut Koesmono, (2005) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil kerja tersebut bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeherino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja Aziz, et al., (2022).

Kerangka Berpikir digunakan untuk membantu penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yang berisi tentang alur penelitian yang akan dilakukan. Berikut kerangka pemikiran yang akan digunakan yaitu:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Adapun masalah kepuasan kerja pada pegawai BNN Provinsi Maluku terdapat pada masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai yang memiliki presatasi. Selain itu beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya karena tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, hubungan dengan atasan yang kurang harmonis karena atasan yang terlalu berwibawa membuat bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi.

Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan pencapaian target pemberantasan kasus narkoba yang tidak konsisten selama empat tahun terakhir. Berdasarkan observasi dan wawancara, rendahnya kinerja ini diduga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kurangnya kemampuan pegawai dalam mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja, rendahnya tingkat kepuasan kerja akibat ketidaksesuaian tugas dengan keterampilan, serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Hal ini menjadi tantangan serius bagi lembaga strategis seperti BNN dalam mencapai efektivitas operasionalnya.

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di BNN Provinsi Maluku, yang belum banyak dikaji dalam konteks lembaga pemerintah non-kementerian. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kecerdasan emosional pegawai, menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, serta mengevaluasi hubungan antara ketiga variabel tersebut guna memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

2. Hasil dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan 58 kuesioner kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku secara langsung. Penyebaran ini dilakukan pada tanggal 22 April. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Gambaran mengenai data disajikan berikut ini.

Tabel 3. Data Penelitian Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	58
Kuesioner yang kembali	43
Kuesioner yang tidak kembali	15

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Sebaran data jenis kelamin pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, dapat diperoleh frekuensi distribusi yang disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kalam	Frekuensi
Laki-Laki	17
Perempuan	22
Tidak jawab	4

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Informasi diatas menunjukkan distribusi jenis kelamin dari 43 responden. Terdapat 17 orang yang berjenis kelamin laki-laki dan 22 yang berjenis kalam perempuan, dan yang tidak menjawab sebanyak 4 orang. Dapat dikatakan bahwa jumlah responden berjenis

kelamin perempuan lebih besar dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki.

Sebaran data umur pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, diperoleh frekuensi distribusi yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi
<30	3
31-35	7
36-40	7
41-45	12
46-50	2
51-56	5
>56	2
Tidak jawab	5

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Tabel 5 menggambarkan distribusi kelompok umur dari total 43 responden. Responden yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 3 orang, sedangkan yang berusia 31-35 tahun dan 36-40 tahun masing-masing berjumlah 7 orang. Kelompok usia 41-45 tahun mencatat jumlah tertinggi, yaitu 12 orang, diikuti oleh 2 orang berusia 46-50 tahun, 5 orang berusia 51-55 tahun, dan 2 orang berusia di atas 56 tahun. Sebanyak 5 orang tidak memberikan jawaban mengenai usia mereka. Dengan demikian, kelompok usia 41-45 tahun merupakan kategori usia terbanyak dibandingkan kelompok lainnya.

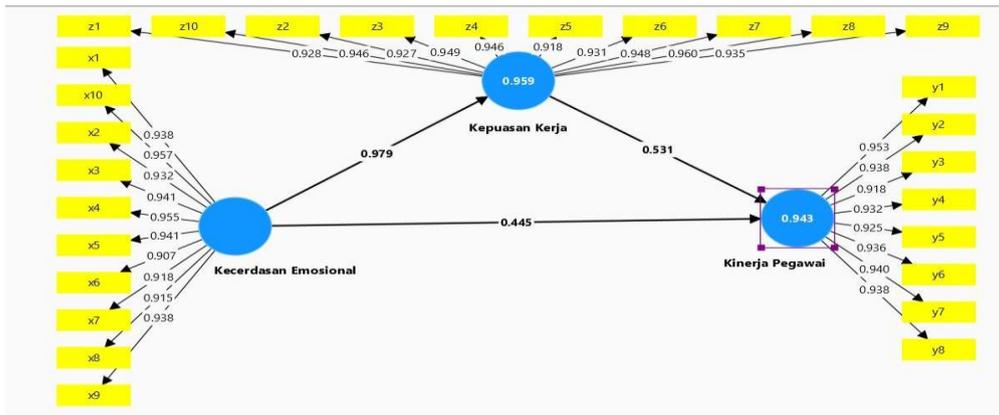
Sebaran data pendidikan terakhir pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, diperoleh frekuensi distribusi yang disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi
SMA	12
Diploma	3
Sarjana (S1)	24
Magister (S2)	4

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Tabel 6 menyajikan distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dari total 43 responden. Responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 12 orang, Diploma sebanyak 3 orang, Sarjana (S1) mencapai 24 orang, dan Magister (S2) sebanyak 4 orang. Berdasarkan data ini, kelompok pendidikan terakhir terbanyak adalah Sarjana (S1) dengan 24 orang, sedangkan kelompok dengan jumlah terendah adalah Diploma, yakni hanya 3 orang.



Gambar 2. Pengujian Model (Outer Model)

Convergent validity mengukur sejauh mana indikator saling berkorelasi dengan konstruk yang diukur. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai loading factor indikator $> 0,7$, atau $> 0,5$ pada penelitian eksploratori, menunjukkan konsistensi pengukuran terhadap konstruk. Hasil analisis loading factor memberikan gambaran tentang sejauh mana setiap indikator secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud, seperti yang terlihat berikut ini.

Tabel 7. Convergent Validity Untuk Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading factor	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1	0.938	Valid
	X2	0.932	
	X3	0.941	
	X4	0.955	
	X5	0.941	
	X6	0.907	
	X7	0.918	
	X8	0.915	
	X9	0.938	
	X10	0.957	
Kinerja Pegawai	Y1	0.953	Valid
	Y2	0.938	
	Y3	0.918	
	Y4	0.932	
	Y5	0.925	
	Y6	0.936	
	Y7	0.940	
	Y8	0.938	
Kepuasan Kerja	Z1	0.928	Valid
	Z2	0.927	
	Z3	0.949	
	Z4	0.946	
	Z5	0.918	
	Z6	0.931	
	Z7	0.948	
	Z8	0.960	
	Z9	0.935	
	Z10	0.946	

Sumber; Pengolahan data dengan SmartPLS 3, (2024)

Loading faktor adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji validitas dari masing-masing indikator dalam masing-masing variabel. Berdasarkan pada tabel 7 di atas diperoleh dari hasil pengujian Loading Faktor di atas diperoleh bahwa semua data valid hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai pengujian yang lebih besar dari 0,6 yang mempunyai arti semua indikator pada tiap variabel dapat dikatakan valid.

Berbeda dari loading factor yang adalah nilai yang dimiliki setiap indikator. Average Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang dimiliki setiap variabel. Jika nilai setiap variabel di atas 0.5 maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 8. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.873	Valid
Kinerja Pegawai	0.882	Valid
Kepuasan Kerja	0.875	Valid

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Uji AVE (Average Variance Extracted) digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50. Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE di atas 0,50, sehingga dapat dipastikan bahwa semua variabel lolos uji validitas.

Nilai korelasi antar variabel, baik dengan dirinya sendiri maupun dengan variabel lain, dianalisis menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion. Pengukuran ini dilakukan dengan membandingkan korelasi variabel dengan dirinya sendiri yang harus lebih besar daripada korelasi dengan variabel lain.

Tabel 9. Fornell-lacker Criterion

Variabel	X (Kecerdasan Emosional)	Z (Kepuasan Kerja)	Y (Kinerja Pegawai)
X (Kecerdasan Emosional)	0.979		
Z (Kepuasan Kerja)	0.934	0.939	
Y (kinerja Pegawai)	0.965	0.967	0.935

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Hasil analisis pada tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa korelasi antar variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang lebih dari besar dari pada korelasi variabel dengan variabel lainnya. Seperti konstruk pada variabel (X dengan X) memiliki nilai 0,979, sedangkan konstruk variabel (X1 dengan Z) memiliki nilai 0,934, konstruk variabel (X dengan Y) memiliki nilai 0,939, konstruk (Z dengan Z) memiliki nilai 0,965, konstruk variabel (Z dengan Y) memiliki nilai 0,935 konstruk variabel (Z dengan Y) memiliki nilai 0,967. Dengan demikian konstruk kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid karena nilai akar AVE > koefisien korelasi.

Composite Reliability adalah indek yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat di percaya dan di andalkan. Data yang di miliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat di evaluasi dengan dua macam ukuran yaitu, internal consistency dan cronbach's Alpha dengan hasil berikut ini.

Tabel 10. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0.984	0.984	Reliabel
Kepuasan kerja	0.985	0.985	Reliabel
Kinerja pegawai	0.980	0.979	Reliabel

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2016), nilai Composite Reliability yang diinginkan lebih besar dari 0,7, begitu juga dengan nilai Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diuji reliabel.

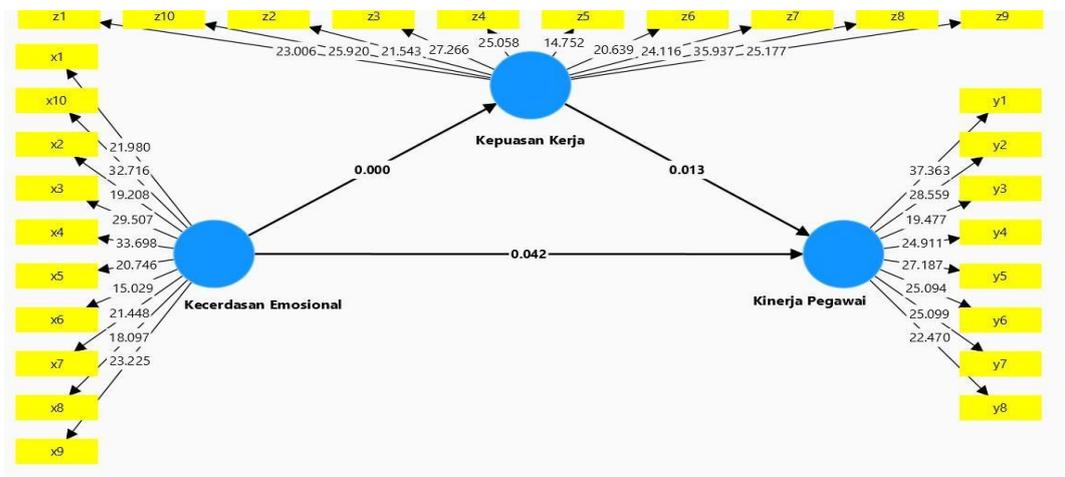
Evaluasi Model Struktural (Inner Model) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model penelitian secara keseluruhan dengan dibentuk melalui beberapa konstruk beserta indikator-indikatornya. Model structural evaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang di jelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen.

Tabel 11. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.959	0.958
Kepuasan Kerja	0.943	0.940

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan Tabel 11, pengujian pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,959, yang berarti variabel tersebut berpengaruh 95,9% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja adalah 0,943, yang menunjukkan pengaruh sebesar 94,3%.



Gambar 3. Model Bootstrapping

2.1. Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4.0 dengan alasan penggunaan program ini dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dengan mengoreksi nilai path coefficients berdasarkan hubungan tersebut. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Apabila nilai signifikansi (P-Value) < 0,05 (5%) maka pengaruh signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi (P-Value) > 0,05 (5%) maka pengaruh tidak signifikan. Lalu apabila nilai T-Statistik > 1,96 maka pengaruh antar variabel signifikan, sedangkan jika nilai T-Statistik < 1,96 maka pengaruh antar variabel tidak signifikan. Dalam pengaruh langsung konstruk didapatkan analisis hubungan antar konstruk sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis secara langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean	Standar Deviation	T Statisticks (IO/STDVI)	P Values
Kecerdasan Emosional → Kinerja Pegawai	0.445	0.433	0.219	2.030	0.042
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0.979	0.976	0.019	50.528	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.531	0.541	0.214	2.486	0.013

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Pengujian pengaruh variabel dilakukan dengan menggunakan nilai sampel asli, P-Values, dan T-Statistik. Pada hipotesis pertama (H1), pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,445, P-Values 0,042 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 2,030 (lebih besar dari 1,96). Berdasarkan hasil ini, H1 diterima dan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Pada hipotesis kedua (H2), pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai sampel asli 0,979, P-Values 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 50,528 (lebih besar dari 1,96). Dengan demikian, H2 diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Pada hipotesis ketiga (H3), pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sampel asli 0,531, P-Values 0,013 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 2,486 (lebih besar dari 1,96). Oleh karena itu, H3 diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2. Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Pengujian hipotesis secara tidak langsung mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator. Hal ini memberikan gambaran hubungan yang lebih lengkap antar variabel dalam model penelitian, seperti yang terlihat berikut ini.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean	Standar Deviation	T Statisticks (IO/STDVI)	P Values
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.520	0.528	0.211	2.462	0.014

Sumber; Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat di jelaskan hasil pengujian pengaruh tidak langsung anatara pengaruh kepuasan kerja (Z) memediasi kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sampel asli sebesar 0,520, nilai P-Values 0,014 < 0,05 dan nilai T-Statistik 3,462 > 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

2.3. Pembahasan

2.3.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku. Hal ini terbukti dengan nilai sampel asli sebesar 0,445, P-Value 0,042 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 2,030 (lebih besar dari 1,96), yang menunjukkan hubungan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rusdaman Rauf, et al. (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, serta oleh Nurfitriani, et al., (2022) yang menekankan pentingnya peningkatan kecerdasan emosional untuk mendukung kinerja karyawan. Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, pegawai menunjukkan kecerdasan emosional tinggi, terbukti dengan indikator "Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan karyawan lainnya" yang memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,047), menggambarkan kemampuan pegawai dalam berinteraksi baik dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi serta kinerja yang lebih baik. Penelitian I Kadek Dony Adi Surya, et al., (2023) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.

2.3.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku. Hal ini terbukti dengan nilai sampel asli sebesar 0,979, P-Value 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dan

T-Statistik 50,528 (lebih besar dari 1,96), yang menunjukkan hubungan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Keke Tamara Fahira, et al. (2021), yang juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi dapat mengendalikan diri, merespon situasi dengan optimis, serta menetapkan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Pengendalian diri ini memungkinkan mereka melihat tantangan sebagai peluang menuju keberhasilan, yang mendukung peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, H2 diterima.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku. Hal ini terbukti dengan nilai sampel asli sebesar 0,531, P-Value 0,013 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 2,486 (lebih besar dari 1,96), yang menunjukkan hubungan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Vidia Aulia, et al. (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Pada penelitian ini, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja" (4,047), yang menunjukkan bahwa pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Dukungan emosional di tempat kerja ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, H3 diterima.

2.3.4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku. Hal ini terbukti dengan nilai sampel asli sebesar 0,520, P-Value 0,014 (lebih kecil dari 0,05), dan T-Statistik 2,462 (lebih besar dari 1,96), yang menunjukkan hubungan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung temuan I Kadek Dony Adi Surya, et al. (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan oleh Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, et al. (2021), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, H4 diterima.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi kecerdasan

emosional, semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja terbukti juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, yang artinya, peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kecerdasan emosional dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi, khususnya Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku, lebih memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional pegawai. Pelatihan dan kegiatan yang mendukung pengembangan keterampilan emosional, seperti manajemen stres dan komunikasi empatik, dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat hubungan antarpegawai dan meningkatkan kolaborasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang terbatas dan hanya melibatkan pegawai di satu instansi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan berbagai instansi atau sektor lain agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, seperti budaya organisasi dan kebijakan manajerial.

Daftar Pustaka

- Alfany, N. L. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(2). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19960>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/view/21>
- Dony, I. K., & Surya, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Puri Dajuma Beach Eco-Resort & Spa di Pekutatan Jembrana. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(10), 2040–2049. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4395>
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., (2005), *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*, Buku Edisi 5, diterjemahkan oleh Suandy, E., Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rauf, R., Dorawati, & Andi, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior. Edisi 15*, United States of America: Pearson. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376–384. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31277/28389>