



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

***EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, EDUCATION LEVEL, AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE***

**Fauzan**

*Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia*

*<sup>1</sup>fauzan.ihsan@univbatam.ac.id*

***Abstrak***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, tingkat pendidikan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Batam dengan jumlah responden seratus delapan belas. Data tentang variabel-variabel tersebut dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang disebutkan dan dibangun sebelumnya dapat diterima. Dari 10 (sepuluh) hipotesis, terdapat 4 (empat) hipotesis yang diterima atau diterima. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja signifikan. Namun hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan, pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja tetapi tidak signifikan, pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja tetapi tidak signifikan, dan terdapat hubungan tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Ada hubungan tidak langsung antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi tidak signifikan, terdapat hubungan tidak langsung antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi tidak signifikan.

**Kata Kunci;** Kecerdasan Emosional; Tingkat Pendidikan; Karakteristik Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja

***Abstract***

*The pupose of this research is to investigate the effects of emotional intelligence, level of education and job characteristic on job satisfication to enhance employee performances. The study was conducted on construction consulting services company in Batam within one hundred and eighteen as a responden. Data about those variabel was collected by distributed questioner and were analyzied by path analysis. The research finding figures that not of all hypothesis mentioned and built earlier could be accepted. From 10(ten) hypothesis, there were 4 (four) hypothesis admitted or accepted. The research shown the direct effect of emotional intelligence on job satisfication is significant, the direct effect of job characteristic on job satisfication is significant, the direct effect of job satisfication on job performance is significant, and the direct effect of level of education on job performance is significant. But the results also shown the direct effect of level of education on job satisfication but not significant, the direct effect of emotional intelligence on job performance but not significant, the direct effect of job characteristic on job performance but not significant, and there are indirect connection between emotional intelligence on the job performance of employees throught job satisfication but not significant. There are indirect connection between level of education on the job performance of employees throught job satisfication but not significant, there are indirect connection between job characteristic on the job performance of employees throught job satisfication but not significant.*

**Keywords;** Emotional Intelligenc; Level of Education; Job Characteristic; Job Satisfication; Job Performance



---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 03 Maret 2022*

*Disetujui: 18 Maret 2022*

## **PENDAHULUAN**

Bisnis konsultan konstruksi adalah bisnis berupa jasa yang banyak berkembang khususnya dikota besar. Khususnya di daerah batam, bisnis ini terus berkembang dan meningkat sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk memiliki tempat tinggal serta sarana dan prasarana dalam memenuhi kebutuhan yang layak sesuai dengan kemampuan konsumen yang ada. Persaingan pada bisnis ini juga semakin ketat seiring dengan berkembangnya keinginan konsumen untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Dalam menjalankan bisnis perusahaan dengan kualitas yang baik dibutuhkan berbagai sumber daya terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, Mangkunegara (2013).

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, dimana kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, Hasibuan (2013). Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja di pengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik, Risqi dan Rini (2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Faktor-faktor tersebut antara lain dari segi kecerdasan emosional (EQ), tingkat pendidikan dan karakteristik

pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan dari setiap karyawan. Hal ini terjadi pula pada Perusahaan Jasa Konsultan Konstruksi Di Batam, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara signifikan antara kecerdasan emosional (X1), tingkat pendidikan (X2), karakteristik pekerjaan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X3) pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Batam.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam memecahkan masalah dan mengendalikan amarah serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan dengan cepat dan efektif, Arta dan Supriyadi (2013).

Kecerdasan emosional juga diidentifikasi adalah proses mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, menunda atau mengetahui perbedaan emosi yang sulit diukur dan tidak mudah untuk diketahui, Wibowo (2015).

Indikator kecerdasan emosional dapat dilihat dari beberapa aspek, Daud (2012), yaitu:

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan dengan orang lain

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah sebuah proses yang panjang dan memerlukan waktu yang lama dalam mencari ilmu pengetahuan dengan sistem yang sistematis, berjenjang dan berkesinambungan, yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, Maringan, Pongtuluran, dan Maria (2016).

Pendidikan di Indonesia dapat dilaksanakan dalam dua jalur yaitu pendidikan formal dan non formal. Melalui jalur pendidikan formal seseorang dapat menempuh pendidikan dasar yaitu SD selama 6 tahun, 3 tahun di SMP, 3 tahun di SMA dan 4 sampai 6 tahun diperguruan tinggi, Supendi (2012).

Menurut Wirawan, Bagia, dan Susila (2019) indikator tingkat Pendidikan dibagi menjadi 2

(dua) yaitu:

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah
  - i) Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja
  - ii) Kesesuaian jurusan
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.
  - i) Pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang
  - ii) Sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi sejauh mana pekerjaan ini memberikan umpan balik kepada karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tugas, Sudja dan Mujiati (2017).

Karakteristik pekerjaan juga didefinisikan dengan beragam jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk mencapai efisiensi dalam sebuah organisasi Tamaka, Lengkong, dan Uhing (2012).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

Menurut Narottama dan Surya (2015) indikator dalam penentuan karakteristik kerja bisa dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Keragaman pekerjaan yang ada
2. Prospek pekerjaan di masa depan
3. Kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kesempatan ikut membuat keputusan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi seseorang yang merasa senang dalam sebuah organisasi yang diakibatkan oleh banyak hal, Saputra dan Andani (2021).

Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya dalam situasi keadaan emosi positif yang membuat individu lebih aktif sehingga menghasilkan penilaian

kerja yang baik, Pitasari dan Perdhana (2018).

Indikator kepuasan kerja menurut Sunanda (2020), diantaranya:

1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan
2. Kepuasan terhadap gaji sekarang
3. Kepuasan terhadap pengawasan
4. Kepuasan terhadap peluang promosi
5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

kinerja adalah pencapaian prestasi kerja yang diperlihatkan secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Sudja dan Mujiati (2017).

Selain itu dengan adanya pemantauan kinerja secara berkelanjutan akan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, Nursam (2017).

Adapun indikator-indikator yang dapat memengaruhi dari kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan, yaitu:

1. Kuantitas kesatuan angka
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas
4. Disiplin kerja
5. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
6. Inisiatif kerjaan dengan benar
7. Ketelitian kerja
8. Sikap pemimpinan
9. Kejujuran dalam bekerja
10. Kreativitas

### **Hipotesis**

Dari penelitian yang akan dilaksanakan maka dianalisis 10 hipotesis, yaitu: H1: Ada pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (X4). H2: Ada pengaruh tingkat pendidikan (X2) terhadap kepuasan kerja (X4). H3: Ada pengaruh karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja (X4). H4: Ada pengaruh kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). H5:

Ada pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). H6: Ada pengaruh tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). H7: Ada pengaruh karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). H8: Ada pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4). H9: Ada pengaruh tidak langsung antara tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4). H10: Ada pengaruh tidak langsung antara karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4).

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan oleh penulis adalah 118 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Langkah-langkah analisis inferensial dalam penelitian ini melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS.

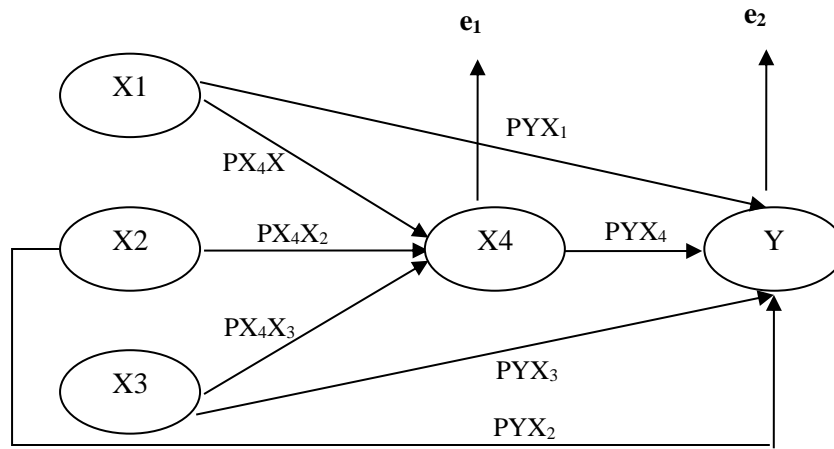
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Jalur (Path)**

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei.

### **Pengembangan Model Teoritis**

Langkah pengembangan model teoritis penelitian ini dilakukan dengan cara mengeksplorasi secara ilmiah variabel dan hubungan antar variabel melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. Berdasarkan hubungan antar variabel, secara teoritis dibuat model dalam bentuk diagram jalur.



**Gambar 1. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian**

Berdasarkan diatas, maka model persamaan analisis jalur (path analysis) yang diperoleh sebagai berikut:

$$X4 = PX4X1 + PX4X2 + PX4X3 + X4X3 + e1 \tag{1}$$

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 + e2 \tag{2}$$

**Perhitungan Koefisien Jalur Garis**

Perhitungan koefisien path menggunakan analisis regresi standardize dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah ordinary least square (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan software SPSS versi 15.0.

**Pengaruh X1 , X2 , X3 terhadap X4 dan Pengaruh X1 , X2 , X3, X4 terhadap Y**

Hasil uji regresi standardize ditunjukkan Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Jalur (Path) X1, X2, X3 terhadap X4 dan Analisis Jalur (Path) X1, X2, X3, X4 terhadap Y**

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	Keterangan
PX <sub>4</sub> X <sub>1</sub>	0.133	1.943	1.6583	Signifikan
PX <sub>4</sub> X <sub>2</sub>	0.086	1.177	1.6583	Tidak Signifikan
PX <sub>4</sub> X <sub>3</sub>	0.645	8.155	1.6583	Signifikan
PYX <sub>1</sub>	0.166	1.387	1.6585	Tidak Signifikan
PYX <sub>2</sub>	0.299	3.413	1.6585	Signifikan
PYX <sub>3</sub>	0.120	1.008	1.6585	Tidak Signifikan
PYX <sub>4</sub>	0.273	2.436	1.6585	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Persamaan diatas menunjukkan bahwa:

**a. Koefisien Jalur Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

1. Pada persamaan 1, besarnya koefisien jalur variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (X4) karyawan, jika Kecerdasan Emosional dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,133.
2. Pada persamaan 2, besarnya koefisien jalur variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan, jika Kecerdasan Emosional di naikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,166.

**b. Koefisien Jalur Variabel Tingkat Pendidikan (X2)**

1. Pada persamaan 1, besarnya koefisien jalur variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 0,086. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (X4), jika Tingkat Pendidikan dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,086.
2. Pada persamaan 2, besarnya koefisien jalur variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Tingkat Pendidikan dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,299.



**c. Koefisien Jalur Variabel Karakteristik Pekerjaan (X3)**

1. Pada persamaan 1, besarnya koefisien jalur variabel Karakteristik Pekerjaan (X3) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (X4), jika Karakteristik Pekerjaan dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,645.
2. Pada persamaan 2, besarnya koefisien jalur variabel Karakteristik Pekerjaan (X3) sebesar 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Karakteristik Pekerjaan dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,120.

**d. Koefisien Jalur Variabel Kepuasan Kerja (X4)**

1. Pada persamaan 2, besarnya koefisien jalur variabel Kepuasan Kerja (X4) sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Kepuasan Kerja dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,273.

Untuk menentukan e1 dan e2 digunakan koefisien Determinasi (R2), dimana koefisien determinasi (R2) untuk menentukan nilai e1 diambil dari koefisien determinasi dari 4 variabel yang digunakan yaitu variabel X1, X2, X3 terhadap X4 seperti Tabel 2 :

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R2) dari variabel X1, X2, X3 terhadap X4**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.590	2.36862

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan nilai Adjusted-R Square pada Tabel 2, maka untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya (e1) digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0,590)}$$

$$e_1 = 0,640$$

Sedangkan nilai *Adjusted-R Square* untuk persamaan struktur 2 diperoleh nilai sebesar 0,415 sebagaimana tampak pada Tabel 3 berikut ini:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.415	3.19723

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

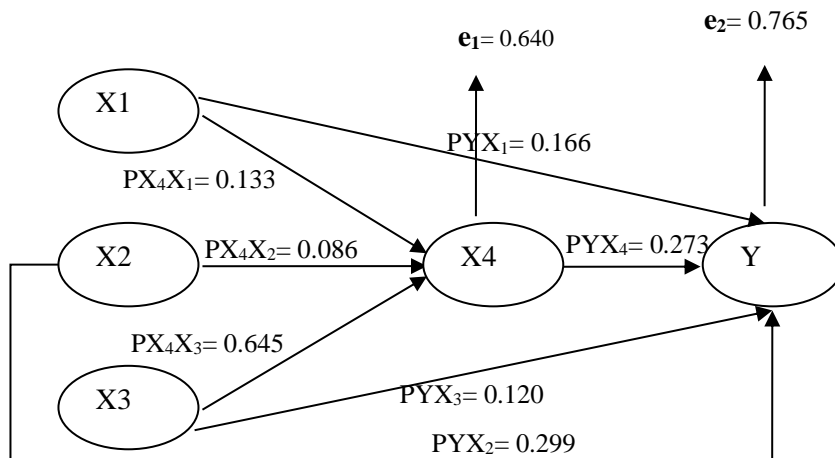
Berdasarkan nilai *Adjusted-R Square* pada Tabel 3, maka untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya ( $e_2$ ) digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_2 = \sqrt{(1 - 0,415)}$$

$$e_2 = 0,765$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka hasil perhitungan tersebut dapat digambarkan seperti yang tampak pada Gambar 2.



**Gambar 2. Model Analisis Jalur Hasil Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pengaruh langsung dari setiap variabel di atas, maka dapat dihitung pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi  $X_1$  dengan koefisien regresi  $X_4$ .

$$(PX_4X_1 \times PYX_4) = (0.133 \times 0.273) = 0.036$$

2. Pengaruh tingkat pendidikan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi  $X_2$  dengan koefisien regresi  $X_4$ .

$$(PX_4X_2 \times PYX_4) = (0.086 \times 0.273) = 0.023$$

3. Pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi  $X_3$  dengan koefisien regresi  $X_4$ .

$$(PX_4X_3 \times PYX_4) = (0.645 \times 0.273) = 0.176$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening digunakan uji t hitung yang dibandingkan dengan ttabel dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) t hitung pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ) adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung5} = \frac{PX_4X_1 + PYX_4}{e_1 + e_2} = \frac{0,133 + 0,273}{0,640 + 0,765} = 0,289$$

- 2) t hitung pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ) adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung6} = \frac{PX_4X_2 + PYX_4}{e_1 + e_2} = \frac{0,086 + 0,273}{0,640 + 0,765} = 0,256$$

- 3) t hitung pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $X_4$ ) adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung7} = \frac{PX_4X_3 + PYX_4}{e_1 + e_2} = \frac{0,645 + 0,273}{0,640 + 0,765} = 0,653$$

Berdasarkan penghitungan koefisien jalur pengaruh tidak langsung dan t hitung, maka hasilnya dapat dirangkum dalam Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

Var	Beta	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Kesimpulan
X <sub>1</sub> ke Y melalui X <sub>4</sub>	0.036	0.289	1.6585	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub> terhadap Y melalui X <sub>4</sub>	0.023	0.256	1.6585	Tidak Signifikan
X <sub>3</sub> terhadap Y melalui X <sub>4</sub>	0.176	0.653	1.6585	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 tentang hasil analisis jalur dan signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil analisis jalur kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X<sub>4</sub>) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,036 dengan  $t_{hitung} = 0,289$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6585 ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah tidak signifikan.
- Hasil analisis jalur tingkat pendidikan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X<sub>4</sub>) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,023 dengan  $t_{hitung} = 0,256$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6585 ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah tidak signifikan.
- Hasil analisis jalur karakteristik pekerjaan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X<sub>4</sub>) diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,176 dengan  $t_{hitung} = 0,653$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6585 ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah tidak signifikan.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian sepuluh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hanya empat hipotesis yang dapat diterima. Berikut akan dibahas atas hasil pengujian kesepuluh hipotesis tersebut.

1. Hipotesis Kesatu, Tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,133 dengan  $t_{hitung} = 1,943$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6583$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terbuktinya hipotesis pertama ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kecerdasan emosional karyawan. Peningkatan kecerdasan emosional ini dapat melalui pendidikan atau pelatihan pengembangan diri dan menerapkannya dalam kepemimpinan maupun dalam berinteraksi dengan sesama karyawan.

2. Hipotesis Kedua, Tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat pendidikan (X2) terhadap kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,086 dengan  $t_{hitung} = 1,177$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6583$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis kedua ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan kecerdasan emosional dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

3. Hipotesis Ketiga, Tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,645 dengan  $t_{hitung} = 8,155$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6583$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terbuktinya hipotesis ketiga ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan penataan atau redesign terhadap pekerjaan seperti penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, keragaman tugas, penyederhanaan pekerjaan atau birokrasi, dan sebagainya.

4. Hipotesis Keempat, Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,273 dengan  $t_{hitung} = 2,436$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan.. Dengan terbuktinya hipotesis keempat ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat berupa kebutuhan fisik seperti kompensasi, fasilitas kerja dan juga kebutuhan fisikis karyawan seperti perhatian dan penghargaan karyawan dari pimpinan atau kantor.

5. Hipotesis Kelima, Tentang Pengaruh Kecerdasn Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,166 dengan  $t_{hitung} = 1,387$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis kelima ini menyatakan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kecerdasan emosional karyawan. Peningkatan kecerdasan emosional ini dapat melalui pendidikan atau pelatihan pengembangan diri dan menerapkannya dalam kepemimpinan maupun dalam berinteraksi dengan sesama karyawan.

6. Hipotesis Keenam, Tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,299 dengan  $t_{hitung} = 3,413$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terbuktinya hipotesis keenam ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

melanjutkan pendidikan karyawan.

7. Hipotesis Ketujuh, Tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,120 dengan  $t_{hitung} = 1,008$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis ketujuh ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui penataan ulang pekerjaan seperti melalui penempatan pegawai sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan, menciptakan keragaman tugas, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk merencanakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.

8. Hipotesis Kedelapan, Tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,036 dengan  $t_{hitung} = 0,289$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis kedelapan ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan kecerdasan emosional dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

9. Hipotesis Kesembilan, Tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,023 dengan  $t_{hitung} = 0,256$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis kesembilan ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan antara tingkat pendidikan terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan karyawan.

#### 10. Hipotesis Kesepuluh, Tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil analisis jalur karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X4) diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,176 dengan  $t_{hitung} = 0,653$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,6585$  ( $\alpha=0,05$ ), karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan. Hipotesis kesepuluh ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penataan ulang pekerjaan seperti melalui penempatan karyawan sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan, menciptakan keragaman tugas, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk merencanakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan hasil, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.
- Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja.
- Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
- Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.



- e) Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.
- f) Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja.
- g) Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- h) Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- i) Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- j) Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **Saran**

Mengacu kepada kesimpulan penelitian ini, dalam upaya meningkatkan kinerja, berikut ini diajukan beberapa saran antara lain:

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kinerja dengan variabel, pendekatan, dan metode yang sama tetapi dilakukan terhadap populasi yang berbeda serta ukuran sampel yang relatif lebih besar.
2. Selanjutnya dari hasil penelitian ini minimal dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian berikutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya kecerdasan spiritual, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kerja dll.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak jumlah responden dan dapat menggunakan metode wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.

### **REFERENSI**

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Ameliawati, Rizqi., Nugraheni, Rini. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro Journal of Management Vol. 4(2):1-14.

- [3] Artha, Ni Made Wahyu Indrariyani., Supriyadi. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol. 1(1):190-202
- [4] Daud, Firdaus. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol. 19(2):243-255
- [5] Hartono, Tommy., Siagian, Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol. 7(1):220-237
- [6] Maringan, Kusma., Pongtuluran, Yonathan., Maria, Siti. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan* Vol. 13(2):135-150
- [7] Narottama, I Gde Hendra., Surya, Ida Bagus Ketut. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4(12):4302-4334
- [8] Nursam, Nasrullah. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management* Vol. 2(2):167-175
- [9] Pitasari, Nimas Ayu Aulia., Perdhana, Mirwan Surya. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 7(4):1-11.
- [10] Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Management Dynamic Conference [MADIC]*.
- [11] Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*. 4 (2), 98-107.
- [12] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [13] Saputra, Steven., Andani, Kurniati W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 3(1):98-106
- [14] S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [15] Sudja, Nyoman Aditya Prabawa., Mujiati, Ni Wayan. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6(1):550-578
- [16] Supendi, Pepen. (2016). Variasi (Format) Sistem Pendidikan di Indonesia. *Almufida* Vol. 1(1):159-181
- [17] Tamaka, Novita Ch., Lengkong, Victor P.K., Uhing, Yantje. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA* Vol. 5(3): 3138-3147
- [18] Wibowo, Cahyo Tri. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.15(1):1-16.



- [19] William. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT. X. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Vol. 19(1):32-40
- [20] Wirawan, Ketut Edy., Bagia, I Wayan., Susila, Gede Putu Agus Jana. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma Jurnal Manajemen Vol. 5(1): 60-67.