

## PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE, KOMITMEN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN TAJUNG HARAPAN KOTA SOLOK

Rio Andhika Putra<sup>1</sup> Annisa Hendri Yenti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>. Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: [rioandhikaputra@upi.vptk.ac.id](mailto:rioandhikaputra@upi.vptk.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh emotional intelligence, komitmen dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu emotional intelligence, komitmen dan stress kerja dan satu variabel kinerja pegawai serta kepuasan kerja variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: a) tidak terdapat pengaruh Emotional intelligence terhadap Kepuasan kerja, b) terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja, c) terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja, d) tidak terdapat pengaruh Emotional intelligence terhadap Kinerja Pegawai, e) terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai, f) terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai, g) terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, h) Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara emotional intelligence terhadap kinerja pegawai, i) Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Komitmen terhadap kinerja pegawai, j) Bahwa Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai.

**Katakunci:** Emotional Intelligence, Komitmen, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

## Pendahuluan

Pada era globalisasi ini yang sangat menentukan suatu organisasi atau perusahaan adalah manajemen. Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Manajemen yang baik harus bisa mengatur segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak dapat berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi membuat tantangan bagi organisasi untuk terus berkembang. Untuk itu organisasi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dengan itu maka kualitas dan kuantitas kinerja pegawai bisa terus meningkat sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai (Mangkunegara, 2017:36). Kinerja bisa dikatakan adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dilihat dari hasil kerja dan kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan.

Kantor Kecamatan Tanjung Harapan merupakan sebuah lembaga instansi pemerintah yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kecamatan yang ada di Kota Solok sebagai organisasi public dan pelayanan masyarakat di Kota Solok. Kantor Kecamatan Tanjung Harapan memiliki berbagai masalah dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Kantor Kecamatan Tanjung Harapan  
Periode 2021

No	Program dan Kegiatan Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja		
			2019	2020	2021
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	75,36 %	70,67%	65,32%
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	70,63 %	76,86%	73,72%
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	72,92 %	70,87%	69,82%
4	Peningkatan Sumber Daya Aparatur	100%	76,89 %	78,91%	77,43%
5	Peningkatan Pengembangan Sistem	100%	82,78 %	83,98%	79,99%

	Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan				
6	Peningkatan dan Pengembangan Potensi Pembangunan Daerah	100%	72,87 %	76,89%	71,87%
7	Program Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Insani	100%	67,71 %	69,97%	70,97%
8	Program Kerja Sama Pembangunan	100%	79,57 %	74,51%	76,77%
9	Program Perencanaan pembangunan Daerah	100%	65,72 %	66,92%	68,22%
10	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	100%	79,35 %	80,97%	79,35%
11	Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan	100%	71,56 %	79,67%	75,60%
12	Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa	100%	70,98 %	70,68%	72,88%

Sumber : Kantor Kecamatan Tanjung Harapan, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja masih perlu dilakukan peningkatan agar kinerja yang dicapai dapat lebih baik, realisasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, dimana pada tahun 2019 dengan indikator pelayanan administrasi perkantoran hanya mencapai 75,36% dari 100% yang telah ditargetkan, indikator peningkatan sarana dan prasarana aparatur hanya mencapai 70,63% dari 100%, indikator peningkatan disiplin aparatur hanya mencapai 72,92% dari 100%, indikator peningkatan sumber daya aparatur hanya mencapai 76,89% dari 100%. indikator peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan hanya mencapai 82,78% dari 100%, indikator peningkatan dan pengembangan potensi pembangunan daerah hanya mencapai 72,87% dari 100%, indikator program peningkatan pengembangan sumber daya insani hanya mencapai 67,21% dari 100%, indikator program kerjasama pembangunan hanya mencapai 79,57% dari 100%, indikator program perencanaan pembangunan daerah hanya mencapai 65,72% dari 100%, indikator program pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial hanya mencapai 79,35% dari 100%, %, indikator program peningkatan keberdayaan masyarakat pedesaan hanya mencapai 71,56% dari 100% dan indikator program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa hanya mencapai 70,98% dari 100%

Pada tahun 2020 dengan indikator pelayanan administrasi perkantoran hanya mencapai 70,67% dari 100% yang telah ditargetkan, indikator peningkatan sarana dan prasarana aparatur hanya mencapai 76,86% dari 100%, indikator peningkatan disiplin aparatur hanya mencapai 70,87% dari 100%, indikator peningkatan sumber daya aparatur hanya mencapai 78,91% dari 100%. indikator peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan hanya mencapai 83,98% dari 100%, indikator peningkatan dan pengembangan potensi pembangunan daerah hanya mencapai 76,89% dari 100%, indikator program peningkatan pengembangan sumber daya insani hanya mencapai 69,97% dari 100%, indikator program kerjasama pembangunan hanya mencapai 74,51% dari 100%, indikator program perencanaan

pembangunan daerah hanya mencapai 66,92% dari 100%, indikator program pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial hanya mencapai 80,97% dari 100%, indikator program peningkatan keberdayaan masyarakat pedesaan hanya mencapai 79,67% dari 100% dan indikator program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa hanya mencapai 70,68% dari 100%

Pada tahun 2021 dengan indikator pelayanan administrasi perkantoran hanya mencapai 65,32% dari 100% yang telah ditargetkan, indikator peningkatan sarana dan prasarana aparatur hanya mencapai 73,72% dari 100%, indikator peningkatan disiplin aparatur hanya mencapai 69,82% dari 100%, indikator peningkatan sumber daya aparatur hanya mencapai 77,43% dari 100%. indikator peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan hanya mencapai 79,99% dari 100%, indikator peningkatan dan pengembangan potensi pembangunan daerah hanya mencapai 71,87% dari 100%, indikator program peningkatan pengembangan sumber daya insani hanya mencapai 70,97% dari 100%, indikator program kerjasama pembangunan hanya mencapai 76,77% dari 100%, indikator program perencanaan pembangunan daerah hanya mencapai 68,22% dari 100%, indikator program pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial hanya mencapai 79,35% dari 100%, indikator program peningkatan keberdayaan masyarakat pedesaan hanya mencapai 75,60% dari 100% dan indikator program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa hanya mencapai 72,88% dari 100% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dianggap belum maksimal dan perlu dilakukannya peningkatan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Kemudian Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Kecamatan, masih banyak pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan tidak menyelesaikan tugas pada waktunya. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu malah tidak tepat waktu. Selain itu, pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang diemban kepadanya dan salah satu pegawai Kantor Kecamatan, pada saat jam kerja sebagian pegawai Kantor Kecamatan memainkan HP dan membicarakan hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sering dilakukan oleh pegawai tersebut dan merupakan suatu kebiasaan bagi mereka. Dan tidak ada tindakan atau teguran dari atasan untuk memberi efek jera bagi pegawai dalam melakukan kesalahan.

### Metodologi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan sebanyak 53 orang pegawai. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 53 orang pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan

Pengujian hipotesis yaitu unuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2017:254) secara statistik hipotesis di artikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel. Oleh karena itu dalam statistik yang di uji adalah statistik nol. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Juliansyah (2018:114) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## Hasil dan Pembahasan

### Persamaan I

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05.

**Tabel 2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Faktor Independent	t- hitung	t-tabel	Signifikan
<i>Emotional intelligence</i> (X1)	1,206	2,009	0,234
Komitmen (X2)	4,064	2,009	0,000
Stres Kerja (X3)	2,508	2,009	0,015

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 4.22 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Emotional intelligence* (X1) terhadap Komitmen (Z)  
Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 1,206 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1,206 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,234 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
2. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 4,064 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,064 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 2,508 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,508 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,015 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z) sedangkan *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2), Stres Kerja (X3) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut :

**Tabel 3 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1581,821	3	527,274	16,304	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1584,632	49	32,339		
	Total	3166,453	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Emotional Intelligence, Komitmen

Dari tabel 4.23 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $16,304 > 2,56$ ). Nilai  $F$  32,339 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara *Emotional intelligence*, Komitmen dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari *Emotional intelligence* (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) sedangkan *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Pengujian Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 <sup>a</sup>	,500	,469	5,687

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Emotional Intelligence, Komitmen

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh *Adjust R Square* sebesar 0,469 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan *Emotional intelligence*, Komitmen dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,469 atau 46,9% sedangkan sisanya sebesar 53,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

**Persamaan II**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05.

**Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

<b>Faktor Independent</b>	<b>t- hitung</b>	<b>t-tabel</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Emotional intelligence</i> (X1)	0,459	2,010	0,648
Komitmen (X2)	2,316	2,010	0,025
Stres Kerja (X3)	2,535	2,010	0,015
Kepuasan kerja (Z)	4,163	2,010	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 4.25 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Emotional intelligence* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 0,459 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,459 < 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,648 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 2,316 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,316 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Stres kerja (X2) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 2,535 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,535 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Dari tabel 4.25 diatas terlihat t-hitung 4,163 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,163 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z) sedangkan *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2), Stres Kerja (X3) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut :

**Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1431,379	4	357,845	26,440	,000 <sup>b</sup>
	Residual	649,640	48	13,534		
	Total	2081,019	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Emotional Intelligence, Stres Kerja, Komitmen

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $26,440 > 2,41$ ). Nilai  $F$  13,534 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara *Emotional intelligence*, Komitmen, Stres kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Organisasi

**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari *Emotional intelligence* (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) sedangkan *Emotional intelligence* (X1), Komitmen (X2) dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.27 sebagai berikut :

**Tabel 8 Hasil Pengujian Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	,688	,662	3,679

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Emotional Intelligence, Stres Kerja, Komitmen

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diperoleh *Adjust R Square* sebesar 0,662 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan *Emotional intelligence*, Komitmen, Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,662 atau 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (parh Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda bahwa pengaruh langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Jalur *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja
  - a. Pengaruh langsung *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,041
  - b. Pengaruh *Emotional intelligence* terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,134
  - c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,475
  - d. Pengaruh tidak langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebesar  $0,134 \times 0,475 = 0,063$ .
  - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai ( $0,063 > 0,041$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Emotional intelligence* dapat menjadi variabel intervening antara *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai.
2. Analisis Jalur Komitmen terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja
  - a. Pengaruh langsung Komitmen terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,255
  - b. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,484
  - c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,475
  - d. Pengaruh tidak langsung Komitmen terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebesar  $0,484 \times 0,475 = 0,229$ .
  - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Komitmen terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Komitmen terhadap kinerja pegawai ( $0,229 < 0,255$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen tidak dapat menjadi variabel intervening antara Komitmen terhadap kinerja pegawai.
3. Analisis Jalur Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja
  - a. Pengaruh langsung Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,236
  - b. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,276
  - c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,475
  - d. Pengaruh tidak langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebesar  $0,276 \times 0,475 = 0,131$ .
  - e. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai ( $0,131 < 0,236$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap Kepuasan kerja

Tidak terdapat pengaruh *Emotional intelligence* terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1,206 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,234 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Menurut Suseno (2019:165) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan tahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susila (2020) bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini (2020) bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## 2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,064 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut Luthans (2019:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary (2019) bahwa terdapat pengaruh komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Radityastuti (2020) bahwa terdapat pengaruh komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## 3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,508 > 2,009$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,015 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut Hasibuan (2017:91) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja pegawai maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosowulan (2020) bahwa terdapat pengaruh stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2022) bahwa terdapat pengaruh stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## 4. Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai

Tidak terdapat pengaruh *Emotional intelligence* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat t-hitung  $0,459$  dan t-tabel  $2,010$  dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,459 < 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,648 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Ginanjar (2019:56) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhi (2019) bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Priesty (2019) bawah terdapat pengaruh *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 5. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,535 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut Sopiah (2017:155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaphang (2019) bahwa terdapat pengaruh komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratulangi (2019) bawah terdapat pengaruh komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### 6. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,535 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,025 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Mangkunegara (2017:471) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keadaan eksternal yang tidak baik akan meningkatkan tingkat stres seorang pegawai yang bila dibiarkan begitu saja akan mengganggu proses kerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja seorang pegawai

#### 7. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,163 > 2,010$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut Kaswan (2018:173) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas pegawai terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari pegawai dalam suatu organisasi tujuan organisasi tidak bisa dicapai dengan baik. Tercapainya kepuasan seseorang terhadap sesuatu bukan berhentinya keinginan. Setelah seseorang mendapatkan kepuasan tersebut, maka akan timbul keinginan-keinginan lain yang lebih tinggi untuk dapat dipuaskan. Kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan atau membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang bertanggung jawab

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca (2020) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**8. Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja sebagai Vraiabel Intervening**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *Emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai ( $0,063 > 0,041$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Emotional intelligence* dapat menjadi variabel intervening antara *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai

**9. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja sebagai Vraiabel Intervening**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai ( $0,131 < 0,236$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai

**10. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja sebagai Vraiabel Intervening**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung Stres kerja terhadap kinerja pegawai ( $0,131 < 0,236$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai

### Kesimpulan

1. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
2. Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
3. Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
4. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
5. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
6. Komitmen berpengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok
8. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai
9. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Komitmen terhadap kinerja pegawai
10. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### Daftar Rujukan

- Adhi. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol 13 No*(ISSN: 2303-1018).
- Andayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 8 No*(ISSN : 2337-3067).
- Arini. (2020). Pengaruh Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Locus of Control Internal. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.23.3.J*(ISSN: 2302-8556), hal : 2230-2255.
- Ary. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Kerja terhadap Locus Of Control (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019:6990-7013, Vol 1 No 1*(ISSN: 2302-8912).
- Fransisca. (2020). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Management Analysis Journal, Vol 23 No.*
- Ginanjari. (2019). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: PT. Arga.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah. (2018). *Metodologi Penelitian, Prenada Media Group*. Jakarta: Curriculum Standards for Social Studies.
- Kaphang. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.4*(ISSN 2303-1174), hal 503-513.
- Kaswan. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans. (2019). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Priesty. (2019). Pengaruh Etika Profesi dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol 20 No*(ISSN: 2302-8556).
- Radityastuti. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Locus Of Control. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 6 No 6*(ISSN : 2337-3067).
- Ratulangi. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA, Vol.4 No.4*(ISSN 2303-1174), hal 322-334.
- Rosowulan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BIONatural, Volume 5 N*(ISSN: 2355-3790).
- Saputra. (2020). Pengaruh Locus Of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multiparadigma, Vol 3 No 1*(ISSN 2080-7603), Hal1-160.

- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE.
- Susila. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Locus Of Control. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.23.3.J*(ISSN: 2302-8556), hal : 1629-1650.