

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG**

Hartanto^{*}, Siti Hidayah^{}, & Harnoto^{**}**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peningkatan kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Gunungpati berjumlah 117 orang. Sampel diambil seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Hasil pengujian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H1) diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H2) diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3) diterima. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H4) diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H5) diterima. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (H6) diterima. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (H7) diterima.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the improvement of employee performance through emotional intelligence, spiritual intelligence, and employee job satisfaction in the District of Gunungpati Kota Semarang. The population of this study is all employees in Kecamatan Gunungpati numbered 117 people. Samples were taken by all members of the population by census method. The test results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction (H1) is accepted. Spiritual intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction (H2) accepted. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (H3) accepted. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance (H4) is accepted. Spiritual intelligence has a positive and significant effect on employee performance (H5) is accepted. Job satisfaction can mediate the effect of emotional intelligence on employee performance (H6) is accepted. Job satisfaction can mediate the influence of spiritual intelligence on employee performance (H7) is accepted.

Keywords: Emotional intelligence, spiritual intelligence, job satisfaction, officers performance

Latar Belakang

Permasalahan mengenai kinerja pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hidayati dan Setiawan (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

** Mahasiswa Pascasarjana STIE Dharmaputra Semarang ** Dosen STIE Dharmaputra Semarang*

Kemampuan tersebut oleh Goleman (2009) disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Goleman (2009) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Penelitian kecerdasan emosional dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Jachja (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Djasuli (2014) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual (Wijaya, 2014). Zohar dan Marshal (dalam Wijaya, 2014) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan. Para pegawai mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik

dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Penelitian kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Jachja (2012) menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Djasuli (2014) juga menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat perbedaan penelitian atau *research gap* khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, dimana Jachja (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Djasuli (2014) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Wijaya (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan berbeda bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Duwit (2015) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini perlu diatasi dengan memasukkan variabel lain yang relevan. Variabel yang dimaksud untuk mengatasi *gap* tersebut adalah variabel kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja diasumsikan dapat mempengaruhi peningkatan pengaruh kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain sebelumnya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Supriyanto (2012) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Hidayati dan Setiawan (2013) yang juga menemukan hal yang sama, yaitu bahwa kepuasan kerja sebagai perantara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya (Brayfield dan Rothe dalam Supriyanto, 2012). Pada dasarnya kepuasan kerja itu sangat tergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seseorang akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya karena mempunyai banyak pilihan dan banyak harapan untuk mendapatkannya. Nuraningsih (2015) berpendapat bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan dengan memperhatikan perasaan, dan perilakunya dalam bekerja, sehingga sangat mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, dimana Kecamatan Gunungpati Kota

Semarang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya terutama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat, sehingga hal tersebut diperlukan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, serta kepuasan dalam melayani masyarakat tersebut. Oleh karena itu, dalam hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mempertahankan kontrol diri, antusiasme, ketekunan, dan dorongan dari dalam diri sendiri (Goleman, 2009). Penelitian Supriyanto (2012) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus dan dipertahankan. Daya pandang yang jernih, melihat persoalan dengan pandangan jauh ke depan serta jelas dan terangnya solusi yang harus diambil. Kecerdasan emosional diperlukan dalam mewujudkan obsesi agar fokus-fokus sasaran yang hendak diraih dihadapi dengan perasaan dan jiwa yang tenang. Penelitian yang dilakukan oleh Ealias (2012) menemukan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Ashraf (2014) menemukan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Taziki (2016) menemukan bahwa ada hubungan yang sangat erat

antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Saifullah, 2005). Seseorang dapat menemukan makna hidup dari bekerja, belajar dan bertanya, bahkan saat menghadapi masalah atau penderitaan. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh.

Penelitian Supriyanto (2012) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin cerdas maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat. Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi. Penelitian yang dilakukan oleh Yahyazadeh (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hidayati dan Setiawan (2013) juga menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil kerja yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pegawai akan kecewa, bila kinerja sesuai harapan, maka pegawai akan puas (Handoko, 2004). Hidayati dan Setiawan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka dapat mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja maka dapat mengakibatkan semakin rendah pula kinerja pegawai. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya dapat menunjukkan kinerja yang baik, dimana salah satunya ditandai dengan bekerja tepat waktu, melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja, setia dan taat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai perlu dipertahankan demi peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hidayati dan Setiawan (2013) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf, 2001). Pengambilan keputusan dan tindakan aspek perasaan sama pentingnya dan seringkali lebih penting daripada nalar. Emosi itu memperkaya: model pemikiran yang tidak menghiraukan emosi merupakan model yang miskin. Nilai – nilai yang lebih tinggi dalam perasaan manusia, seperti kepercayaan, harapan, pengabdian cinta, seluruhnya lenyap dalam pandangan kognitif yang dingin.

Hasil penelitian Supriyanto (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kinerja akan semakin meningkat. Kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Kunci sukses lainnya antara lain adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati. Keempat-empatnya berperan dan dipercaya sebagai indikasi sukses di tempat kerja. Pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuannya atas

kecerdasan emosionalnya, sehingga berperan dalam menentukan kesuksesan dan peningkatan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2010) menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Jachja (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Baloch (2014) menemukan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan (Zohar dan Marshal, dalam Wijaya, 2014). Para pegawai mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pegawai juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pegawai yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pegawai tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pegawai yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati

dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ratnasari (2015) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mempertahankan kontrol diri, antusiasme, ketekunan, dan dorongan dari dalam diri sendiri (Goleman, 2009). Sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakannya dengan harapannya (Handoko, 2004).

Kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, selanjutnya semakin tinggi kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai perantara dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

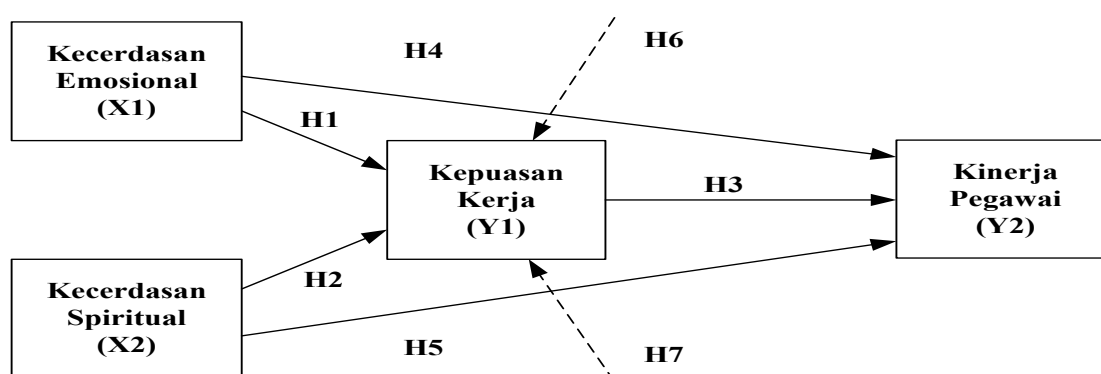
Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Saifullah, 2005). Sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakannya dengan harapannya (Handoko, 2004).

Kecerdasan spiritual yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, selanjutnya semakin tinggi kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai perantara dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian Hidayati dan Setiawan (2013) juga menemukan hal yang sama, yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Metode Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari data primer dan sekunder. Populasinya adalah seluruh pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang sebanyak 117 orang, dan jumlah sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, survai (daftar pertanyaan), dan studi kepustakaan, sedangkan teknik analisisnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) (Ghozali, 2011).

Deskripsi Profile Responden

Berdasarkan hasil deskripsi profile responden menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 79 orang (78,22%), sedangkan perempuan sebanyak 22 orang (21,78%). Untuk umur responden adalah rata-rata responden berumur antara 50–56 tahun (95,05%). Untuk tingkat pendidikan responden adalah rata-rata responden berpendidikan SMA-S1 (90,10%). Untuk masa kerja responden adalah rata-rata responden memiliki masa kerja antara 11–25 tahun (90,09%).

Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 3,81 dan ini termasuk kategori tinggi. Untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar 3,57 dan ini termasuk kategori tinggi. Untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,44 dan ini termasuk kategori tinggi, dan untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,87 dan ini termasuk kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai adalah valid atau sah untuk diteliti, karena nilai r_{hitung} dari indikator-indikator keempat variabel tersebut adalah lebih besar dari $r_{tabel} = 0,165$ dengan $\alpha = 0,05$. Demikian pula untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,790,

kecerdasan spiritual sebesar 0,767, kepuasan kerja sebesar 0,712, dan kinerja pegawai sebesar 0,868 adalah lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Koefisien Determinasi dan Uji F

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi jalur I diperoleh nilai *adjusted* R^2 adalah 0,687, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 68,7% sedang sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model yang tidak diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar $110,541 > F_{tabel}$ sebesar 3,09 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05, maka model regresi untuk jalur I dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi jalur II diperoleh nilai *adjusted* R^2 adalah 0,648, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai hanya dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja sebesar 64,8% sedang sisanya ($100\% - 64,8\% = 35,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model yang tidak diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar $62,402 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05, maka model regresi untuk jalur II dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Uji Hipotesis

1. Hasil uji hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional adalah sebesar $5,636 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) terbukti diterima.
2. Hasil uji hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar $6,849 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) terbukti diterima.
3. Hasil uji hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar $4,596 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) terbukti diterima.
4. Hasil uji hipotesis 4 (H4) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional adalah sebesar $2,219 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) terbukti diterima.
5. Hasil uji hipotesis 5 (H5) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar $2,039 > t_{tabel}$

sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$, artinya bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Dengan demikian hipotesis 5 (H5) terbukti diterima.

Analisis Regresi

Hasil pengujian regresi untuk jalur I dari pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) $b_1 = 0,414$ dan $b_2 = 0,503$ sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y_1 = 0,414X_1 + 0,503X_2 + e$. Dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh: Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual \rightarrow Kepuasan kerja atau $b_1 = 0,414$ (positif) dan $b_2 = 0,503$ (positif). Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian regresi untuk jalur II dari pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) $b_3 = 0,492$, $b_4 = 0,199$, dan $b_5 = 0,193$ sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y_2 = 0,199X_1 + 0,193X_2 + 0,492Y_1 + e$. Dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja \rightarrow Kinerja pegawai atau $b_3 = 0,492$ (positif), $b_4 = 0,199$ (positif), dan $b_5 = 0,193$ (positif). Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini dapat

diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Uji Mediasi

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,701 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka ini dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi adalah signifikan. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 6 (H6) diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,803 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka ini dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi adalah signifikan. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 7 (H7) diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil deskripsi profile responden menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang didominasi oleh pegawai laki-laki. Untuk rata-rata umur pegawai adalah berumur antara 50 tahun – 56 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang masih dalam usia produktif. Untuk rata-rata tingkat pendidikan pegawai adalah berpendidikan SMA-S1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang masih harus meningkatkan pendidikan mereka. Untuk rata-rata masa kerja pegawai adalah antara 11 tahun – 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang cukup memiliki pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kecerdasan emosional adalah dalam kategori tinggi. Untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kecerdasan spiritual adalah dalam kategori tinggi. Untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kepuasan kerja adalah dalam kategori tinggi, dan untuk rata-rata hasil jawaban responden dari variabel kinerja pegawai adalah dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti diterima. Hasil ini dibuktikan dengan output dari nilai t_{hitung} sebesar $5,636 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,414 (positif), maka dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitiannya Ealias (2012) yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Ashraf (2014) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Taziki (2016) menemukan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terbukti diterima. Hasil ini dibuktikan dengan output dari nilai t_{hitung} sebesar $6,849 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,503 (positif), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yahyazadeh (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti diterima. Hasil ini dibuktikan dengan output dari nilai t_{hitung} sebesar $4,596 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi

(b_3) sebesar 0,492 (positif), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Supriyanto (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti diterima. Hasil ini dibuktikan dengan output dari nilai t_{hitung} sebesar $2,219 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_4) sebesar 0,199 (positif), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Hidayati (2010) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Jachja (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Baloch (2014) menemukan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti diterima. Hasil ini dibuktikan dengan

output dari nilai t_{hitung} sebesar $2,039 > t_{tabel}$ sebesar 1,661 dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_5) sebesar 0,193 (positif), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayati dan Setiawan (2013) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Wijaya (2014) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ratnasari (2015) menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Demikian pula berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang adalah terbukti diterima. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan

kerja pegawai. Ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Demikian pula, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang adalah terbukti diterima. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Referensi

- Ashraf, Muhammad, 2014, Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Employees of Service Sector in Pakistan, *International Journal Of Innovative Research & Development*, Vol 3 Issue 5, p 205-214
- Baloch, Qadar Baksh, 2014, The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance, *Journal of Managerial Sciences* Volume VIII Number 2, p 208-227
- Djasuli, Mohamad, 2014, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi Di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan), *Jurnal Universitas Trunojoyo Madura*, p 1-17
- Duwit, Filliks, 2015, Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat), *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4, p. 130-141
- Ealias, Abi, 2012, Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study, *RJCBS: Volume: 01, Number: 04*, p 37-42
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro
- Goleman, D, 2009, *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT.Gramedia Pustaka
- Hidayati, Ida Nur dan Setiawan, Margono, 2013, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11 Nomor 4, p 629-639
- Hidayati, Reni, 2010, Korelasi Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja dengan Kinerja, *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 12, No. 1, p 81-87
- Handoko, T. Hani. 2004. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE
- Hoffman, E, 2002, *Psychological Testing at Work*, New York: McGraw-Hill
- Jachja, Darudijo Rommel, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Multiguna International Persada), *Eprints.Undip*, p 1-27

- Nuraningsih, Ni Luh Putu, 2015, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, p 2955 – 2981
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2015, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam, *Madic*, p 115-131
- Saifullah, 2005, *Psikologi Perkembangn dan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Supriyanto, Achmad Sani, 2012, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4, p 693-709
- Taziki, Sadegh Ali, 2016, The Relationship between Spiritual Intelligence and Lifestyle with Job Satisfaction in Gorgan City Primary School Teachers, Health, *Spirituality and Medical Ethics*, p 30-36