

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMANGUNAN SUMBAGUT

Jeffry¹; Susi Handayani²

Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan^{1,2}

Email : Jeffryladon7@gmail.com¹ ; susihandayani@umsu.ac.id²

ABSTRAK

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja, serta bagaimana faktor-faktor tersebut secara kolektif berdampak terhadap kinerja karyawan di Unit Pengembangan Utama PT PLN (Persero) Sumbagut. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan melakukan survEQ skala Likert kepada karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik PLS-SEM di SmartPLS. Prosedur ini meliputi pelaksanaan pengujian hipotesis, analisis inner dan outer model. Berdasarkan temuan penelitian ini, terlihat adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menekankan pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Analisis ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja di lingkungan Unit Pengembangan Utama PT PLN (Persero) Sumbagut.

Kata kunci : Keterlibatan Kerja; Kecerdasan Emosional; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The main focus of this research is to determine the correlation between job satisfaction, emotional intelligence, and work engagement, as well as how these factors collectively impact employee performance at the Main Development Unit of PT PLN (Persero) Sumbagut. This research uses a quantitative methodology by conducting a Likert scale survey of employees. The collected data was then analyzed using the PLS-SEM technique in SmartPLS. This procedure includes carrying out hypothesis testing and inner and outer model analysis. Based on the findings of this research, there is a significant relationship between work engagement, emotional intelligence, job satisfaction, and employee performance. In addition, this research emphasizes the indirect influence of work engagement and emotional intelligence on employee performance, which is mediated by job satisfaction. This analysis emphasizes the importance of work engagement, emotional intelligence, and job satisfaction in the Main Development Unit environment of PT PLN (Persero) Sumbagut.

Keywords : Work Engagement; Emotional Intelligence; Employee Performance; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dan berdampak langsung pada kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut FachrezEQ dan Khair (2020) kinerja karyawan yang efisien memberikan kontribusi positif terhadap hasil yang diperoleh organisasi, sedangkan kinerja di bawah standar menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan tantangan. Novitasari dan Satriyo (2016) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang baik akan sukses bila target organisasi dicapat sesuai deadline yang ditentukan. Dengan demikian, keberhasilan proses kinerja suatu organisasi bergantung pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, kinerja karyawan mencakup tingkat pencapaian pekerjaan dan kepatuhan terhadap tanggung jawab dalam suatu organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Jufrizen (2017). Mengingat korelasi langsungnya dengan kinerja organisasi secara keseluruhan, perusahaan harus memberikan arti penting dalam mengenali sifat kinerja karyawan yang beraneka segi. Jufrizen (2017) menggarisbawahi bahwa berbagai aspek yang tertanam dalam kinerja karyawan secara kolektif mempengaruhi efektivitas dan hasil operasional perusahaan.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti kinerja karyawan, Siagian dan Khair (2018) menekankan perlakuan yang beragam di seluruh organisasi, dengan fokus pada ketepatan waktu, kuantitas, kualitas, dan kolaborasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Sebaliknya, Muis et al. (2018) menggarisbawahi pentingnya minat dan kemampuan pekerja, penerimaan delegasi tugas, dan tingkat motivasi dalam menentukan parameter kinerja. Perbedaan dalam perlakuan ini menggarisbawahi kompleksitas dan variabilitas dalam memahami dan mengelola kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, sehingga memerlukan penyelidikan dan peninjauan lebih lanjut.

Organisasi yang bertujuan untuk menumbuhkan loyalitas dan retensi di antara tenaga kerjanya perlu memahami berbagai hal yang berpengaruh pada kinerja. Salah satu faktor penentu kinerja paling penting ialah keterlibatan kerja. Berdasarkan penelitian oleh Alessandri et al. (2015) terdapat korelasi positif antara *work engagement* dengan pertumbuhan organisasi. Studi tersebut menekankan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dari waktu ke waktu mempunyai dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Angelia dan Puri (2020).

Pada penelitian sebelumnya, (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) sama-sama menyoroti pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, mengungkapkan bahwa karyawan yang antusias dengan keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan kecenderungan untuk mendukung kesuksesan perusahaan.

Kecerdasan emosional (EQ) mencerminkan pergeseran paradigma dalam pembicaraan psikologis, mengalihkan keyakinan lama bahwa IQ adalah satu-satunya penentu kesuksesan. Menurut (Wibowo, 2016) EQ memiliki arti penting bersama dengan kecerdasan intelektual dalam menentukan prestasi. Hal ini karena EQ memfasilitasi pengambilan keputusan yang baik dan menjunjung tinggi integritas, bahkan dalam situasi tekanan tinggi. EQ memiliki peran yang signifikan bersama dengan kecerdasan intelektual dalam menentukan pencapaian. Ini karena EQ memfasilitasi pengambilan keputusan yang tepat dan memegang teguh integritas, bahkan dalam situasi tekanan tinggi. Dengan memahami dan mengelola emosi, individu dengan tingkat EQ tinggi cenderung lebih mampu menavigasi tantangan di lingkungan kerja dengan lebih efektif. Kemampuan mengelola serta memahami emosi diri dan orang lain membuka jalan bagi hubungan kerja yang kuat, resolusi konflik yang efisien, dan kolaborasi yang produktif, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Setyaningrum et al. (2016) menjelaskan bahwa individu dengan EQ tinggi menunjukkan kejernihan pemikiran, perilaku etis, dan dorongan untuk berprestasi. Mereka berkontribusi pada pengembangan kesuksesan profesional dan hubungan harmonis antar rekan kerja. Studi oleh (Ratih et al., 2021; Setyaningrum et al., 2016) semakin memperkuat dampak mendalam EQ terhadap kinerja karyawan, dengan menggarisbawahi peran pentingnya dalam efektivitas organisasi dan kesuksesan individu. Oleh karena itu, organisasi yang memprioritaskan kinerja dan kesuksesan karyawan harus fokus pada membina keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional di antara tenaga kerja mereka.

Selain kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja, kepuasan kerja memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan diri individu. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga memperkaya kematangan psikologis dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kepuasan kerja tercermin

melalui tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang karyawan rasakan terhadap lingkup kerjanya. Hal ini dapat dinilai dari tingkat produktivitas dan keterlibatan mereka dalam tugas sehari-hari (Tanjung, 2019). Pentingnya kepuasan kerja juga tercermin dari catatan kehadiran yang lebih baik, tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, dan kualitas kinerja yang lebih unggul pada karyawan yang merasa puas, dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak puas. Hal ini menegaskan peran vital kepuasan kerja dalam membentuk lingkungan kerja yang optimal, sebagaimana dijelaskan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019) dalam penelitiannya.

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Adhan, et al., 2020); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Wijaya, 2018); (Jufrizen, 2017); (Saputra et al., 2016), dengan menekankan signifikansinya sebagai variabel intervening. Para ahli telah mengeksplorasi peran mediasi kepuasan kerja dalam kaitannya dengan variabel lain, seperti keterlibatan kerja. Meskipun beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan (Sadjah & Lukiyana, 2018), penelitian lain tidak menemukan bukti yang menguatkan (Munparidi & Sayuti, 2020). Kesenjangan dalam literatur ini memerlukan penyelidikan lebih lanjut untuk memastikan sejauh mana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi dengan memvalidasi peran kepuasan kerja dalam interaksi yang rumit antara dinamika organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keterlibatan Kerja Dan Kinerja

Ciri-ciri individu yang memiliki semangat, fokus, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya ditandai dengan tingkat keterlibatannya dalam pekerjaannya, yang meliputi aspek proaktif, kreatif, dan produktif. Karyawan yang menganggap dirinya terlibat aktif dalam pekerjaannya dan menduduki peran penting dalam organisasinya sering kali mendapatkan dukungan psikologis dan fisik, yang memotivasi mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya (Zuhaena, 2021). Keterlibatan ini menumbuhkan tingkat semangat yang lebih tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdampak positif baik pada kinerja individu maupun produktivitas organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kecerdasan Emosional Dan Kinerja

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan aspek penting dari kemampuan individu untuk mengenali dan memahami perasaan mereka dan orang lain, menginspirasi diri sendiri, dan mengelola emosi secara efektif baik dalam hubungan pribadi maupun profesional. Menurut (Cooper & Sawaf, 2012). EQ tidak hanya sekedar masalah mengidentifikasi emosi tetapi juga mencakup kemampuan untuk berinteraksi secara efisien dengan emosi tersebut, yang menjadikannya sumber informasi, koneksi, dan pengaruh yang mendasar bagi manusia. EQ tidak hanya memungkinkan individu untuk merasakan, memahami, dan berfungsi secara efektif tetapi juga menumbuhkan kemampuan untuk mengelola emosi dan mencapai kebahagiaan jangka panjang dalam hidup.

Pentingnya EQ adalah isu yang banyak dibahas dan diperdebatkan dalam konteks organisasi. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengatasi tantangan seputar EQ. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan emosional dan sosial karyawan dapat ditingkatkan (Ratih et al., 2021). Selain itu, literatur telah mengidentifikasi beberapa pedoman untuk menerapkan EQ secara luas dalam organisasi. Dengan memahami dan menerapkan konsep EQ, setiap karyawan dalam suatu organisasi dapat mengembangkan berbagai keterampilan yang penting untuk mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerjanya di lingkungan kerja (Ratih et al., 2021).

Temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan (Ratih et al., 2021; Setyaningrum et al., 2016) menunjukkan bahwa EQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Pencapaian optimal karyawan seringkali terlihat ketika mereka merasa sangat puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Jika semua aspek kepuasan kerja terpenuhi,

karyawan cenderung memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Dampak positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat jelas, dengan karyawan yang puas menunjukkan catatan kinerja yang lebih baik, patuh terhadap peraturan perusahaan, dan meraih prestasi yang membanggakan (Nasution, 2018).

Beberapa studi oleh (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Sembiring et al., 2020); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Nasution, 2018); menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi-studi ini secara seragam menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Mendorong partisipasi aktif dari karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari (Meyer et al., 2010). Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Walaupun konsep kepuasan kerja dan keterlibatan kerja saling terkait, keduanya memiliki perbedaan yang signifikan. Banyak literatur menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, mengindikasikan adanya hubungan yang erat antara kedua variabel tersebut (Vecina et al., 2012). Ini menegaskan pentingnya memperhatikan dan memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan rangkaian penelitian sebelumnya, termasuk penelitian oleh (Reano et al., 2022); (Sadjah & Lukiyana, 2018); dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Hipotesis 4: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam lingkungan organisasi perusahaan. Kompetensi emosional individu terbukti mempunyai dampak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Untuk memahami lebih dalam konsep kecerdasan emosional, penting untuk mengkaji berbagai perspektif yang dikemukakan oleh para

ahli, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Goleman et al., 2018).

Keterampilan mengelola emosi saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Saat seorang karyawan merasa yakin dengan keterampilan dan kapabilitasnya serta diakui oleh pimpinannya atas kinerja yang tepat waktu, hal tersebut membawa perasaan puas dan percaya diri. Bahkan di tengah situasi yang menekan dengan tenggat waktu yang ketat, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tetap mampu memusatkan perhatian dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Mereka juga dapat memberikan dukungan dan semangat kepada rekan-rekan kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh (Ula, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ula, 2020) dan (Mahdani et al., 2017) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya mengenali dan menumbuhkan kecerdasan emosional di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

Hipotesis 5: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan Kerja, Kinerja Dan Kepuasan Kerja

Menurut (Samud et al., 2021) individu yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung optimis, antusias, sangat fokus pada tugasnya, dan bersedia bekerja ekstra demi kesuksesan jangka panjang organisasinya. Employee engagement merupakan ukuran tingkat semangat mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan, dimana energi mereka diarahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Vellya et al., 2020). Ketika karyawan merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka merasakan kepuasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak terlibat dan tidak puas dengan pekerjaannya, maka tingkat kinerjanya cenderung menurun (Vellya et al., 2020).

Lebih lanjut, penelitian Sadjah dan Lukiyana (Sadjah & Lukiyana, 2018) mendukung temuan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja. Ketika karyawan

merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung berkinerja lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya kerja yang mendorong keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dalam jangka panjang.

Hipotesis 6: Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Kecerdasan Emosional, Kinerja Dan Kepuasan Kerja

Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain tingkat kesadaran diri, pengorganisasian diri, dan keterampilan kontrol, serta bakat sosialnya. Pekerja yang memiliki kesadaran pribadi, keterampilan pengaturan diri, dorongan internal, dan keterampilan interaksi positif lebih siap untuk melaksanakan tugas mereka dengan rasa nyaman, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Rasa kepuasan ini dapat menumbuhkan dorongan dedikasi di kalangan pekerja sehingga berujung pada peningkatan kualitas kerja mereka. Selain itu, pekerja yang mampu membina hubungan positif dengan rekan kerja dan atasannya dapat lebih mencapai target kinerja yang ditetapkan organisasinya (Ula, 2020).

Penelitian (Mahdani et al., 2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan, pada gilirannya, mempunyai dampak nyata pada kinerja pekerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan kecerdasan emosional di kalangan pekerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas di tempat kerja.

Hipotesis 7: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang diisi oleh pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pengembangan Induk Sumbagut dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi sampel mencakup seluruh karyawan di unit tersebut, sebanyak 54 orang, yang dipilih dengan metode sampling jenuh. Instrumen kuesioner dalam bentuk hardcopy digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan skala Likert lima poin. Variabel yang dianalisis melibatkan kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, kinerja, kepuasan kerja. Keterlibatan kerja diukur menggunakan

enam item dengan skala pengukuran dari (Schaufeli et al., 2002), sedangkan kecerdasan emosional dievaluasi menggunakan kuesioner sepuluh item oleh (Goleman et al., 2018). Kepuasan kerja diukur dengan kuesioner sepuluh item oleh (Mangkunegara, 2014), dan kinerja diukur dengan kuesioner sepuluh item oleh (Widiyanti & Fitriani, 2017). Data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan diolah untuk analisis menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS. Proses analisis mencakup uji Analisis Inner dan Outer Model, serta Uji Hipotesis guna mendapatkan pemahaman menyeluruh mengenai hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Outer Loading

Uji Validitas

Analisis ini menggunakan rule of thumb, dengan loading faktor lebih besar dari 0,7, untuk mengevaluasi validitas indikator pengukuran. Dalam situasi penelitian berada pada tahap pengembangan, rentang pengukuran antara 0,5 - 0,6 dianggap memadai untuk memastikan seluruh indikator optimal dan valid, sehingga dapat diterima untuk penelitian (Ghozali & Hengky, 2020). *Average Variance Extracted* (AVE) mengukur sejauh mana item menjelaskan *variance* dalam kaitannya dengan *variance* yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang melebihi 0,5 merupakan standar yang diterima untuk *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator yang digunakan.

Data analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,610, kepuasan kerja (0,608), kecerdasan emosional (0,569), dan kinerja (0,613). Dengan AVE melebihi ambang batas 0,5, disimpulkan bahwa konstruk tersebut menunjukkan *convergent validity* yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel laten secara efektif menjelaskan sebagian besar variasi dari indikator yang digunakan. Penemuan ini menegaskan bahwa dimensi keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja saling terkait erat dengan variabel laten yang mendasarinya. Oleh karena itu, hasil ini memberikan bukti tambahan terkait keabsahan dan kehandalan konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Dalam evaluasi reliabilitas konstruk, *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* adalah dua metode statistik yang sering digunakan. *Cronbach's alpha*

mengukur batas bawah reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* mengukur reliabilitas aktualnya. Biasanya, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,6 dianggap memadai. Kriteria ini memastikan bahwa konstruksi yang diamati cukup dapat diandalkan.

Setelah dilakukan analisis data diperoleh nilai *Composite Reliability* untuk keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja masing-masing sebesar 0,903, 0,929, 0,939, dan 0,940. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja masing-masing adalah 0,870, 0,917, 0,926, dan 0,928. Nilai tersebut melebihi ambang batas 0,6 yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen pengukuran dapat diandalkan dan memberikan deskripsi yang konsisten terhadap konstruk yang diamati.

Uji Inner Model

Koefisien determinasi, yang biasa disebut R-square, berfungsi sebagai indikator penting mengenai sejauh mana variasi variabel endogen dapat dikaitkan dengan variabel eksogen yang mempengaruhi. Metrik ini penting dalam memberikan wawasan mengenai kemanjuran dan ketidakefisienan suatu model, sehingga memberikan informasi berharga mengenai kapasitas prediktifnya. Menurut (Juliandi, 2018) model yang kuat ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,75, sedangkan model yang moderat ditandai dengan nilai R-square sebesar 0,50, dan model yang lemah ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,25.

Data analisis mengungkap bahwa keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana tercermin dalam nilai R-square sebesar 0,946. Angka ini mencerminkan bahwa sekitar 94,6% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam nilai keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, model tersebut dianggap substansial, dengan hanya meninggalkan ruang sebesar 5,4% untuk pengaruh dari faktor-faktor eksternal. Di sisi lain, pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan melalui nilai R-square sebesar 0,820, menegaskan bahwa sekitar 82% variasi dalam nilai kepuasan kerja dapat diatribusikan kepada perubahan dalam keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional.

Penekanan ini mempertegas sifat substansial dari model, dengan hanya 18% variasi yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis signifikansi hubungan antar variabel dan mengetahui koefisien jalur model struktural. Saat menilai hipotesis, dua kategori dampak diperhitungkan, yakni secara langsung dan tidak langsung.

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menemukan bahwa Hipotesis 1 dapat diterima, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai P-values yang signifikan ($0,000 < 0,05$) dan T-statistik yang tinggi ($10,464 > 1,96$), yang secara kuat mendukung kesimpulan tersebut. Lebih lanjut, temuan ini mengungkap bahwa keterlibatan kerja tidak hanya berdampak secara statistik, tetapi juga menghasilkan efek substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai kunci dalam meningkatkan semangat dan konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan, mengkultivasi tingkat profesionalisme yang tinggi di lingkungan kerja, serta mendorong perilaku proaktif, kreativitas, dan produktivitas di kalangan karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) yang telah menegaskan pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, menguatkan validitas dan relevansi temuan saat ini. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkuat pemahaman tentang hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

2. Selanjutnya, Hipotesis 2 juga diterima, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan kuat terhadap hipotesis ini dapat dilihat dari nilai P yang signifikan, yaitu $0,005 < 0,05$, serta T-statistik yang tinggi, yaitu $2,835 > 1,96$. Hasil penelitian menyoroti bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi mereka dengan efektif saat menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penemuan ini memberi tambahan bukti pada literatur yang telah ada, sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ratih et al., 2021; Setyaningrum et al., 2016) yang juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional

memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

3. Hipotesis ketiga secara signifikan diterima, menandakan adanya hubungan positif dan berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai signifikan P-value yang tercatat sebesar $0,000 < 0,05$, disertai dengan nilai T statistik yang mencapai tingkat signifikansi yang tinggi, yakni $3,810 > 1,96$. Temuan ini memberikan konfirmasi empiris bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terpuaskan dengan lingkungan kerja yang tercipta dan menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan mereka, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Konsekuensinya, kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan konsensus dalam literatur sebelumnya yang dilakukan oleh sejumlah peneliti, termasuk (Handyaningrum & Tanuwijaya, 2023) (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Sembiring et al., 2020); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Nasution, 2018). Temuan-temuan tersebut secara konsisten menggarisbawahi peran penting kepuasan kerja dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang esensialitas penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, di mana kepuasan dan kinerja karyawan saling terkait dalam konteks dinamika organisasi.

4. Hipotesis keempat diterima, menegaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Dukungan terhadap hipotesis ini terbukti melalui nilai P yang signifikan, yakni $0,001 < 0,05$, serta statistik T yang signifikan, yaitu $3,482 > 1,96$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan dengan hal-hal yang mereka capai. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja mereka mengalami peningkatan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadjah

& Lukiyana, 2018) dan (Reano et al., 2022), yang juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dukungan yang konsisten terhadap gagasan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan memengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

5. Hipotesis kelima yang menunjukkan adanya hubungan signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja diterima. Dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$ dan T statistik sebesar $4,828 > 1,96$. Hasil ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika kecerdasan emosional personel meningkat maka kepuasan kerja pun meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan yang dapat mengendalikan emosi terhadap rekan kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang dapat menunjukkan kemampuannya dan mengekspresikan diri cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya sehingga lebih bahagia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ula, 2020) dan (Mahdani et al., 2017), yang juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak pada kepuasan kerja.
6. Hipotesis keenam telah diterima, menegaskan bahwa tingkat keterlibatan dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui penciptaan kepuasan kerja. Dukungan terhadap hipotesis ini terlihat dari nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$ dan T-statistic sebesar $2,395 > 1,96$. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan terlibat secara intens dalam tugas-tugas mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan peran dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadjah & Lukiyana, 2018), yang juga menekankan pentingnya keterikatan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dihubungkan oleh kepuasan kerja sebagai mediator. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi peran vital keterlibatan dalam pekerjaan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja.
7. Selanjutnya hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan P-Values sebesar $0,003 < 0,05$ dan T-statistic sebesar $2,942 > 1,96$. Hasilnya menekankan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Melalui peningkatan kecerdasan emosional, karyawan lebih mungkin memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja. Temuan ini menggemakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahdani et al., 2017), yang menggarisbawahi dampak penting kecerdasan emosional pada faktor mediasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) Unit Pengembangan Utama Sumbagut jauh lebih produktif bila mereka cerdas secara emosional, terlibat dalam pekerjaannya, dan puas dengan pekerjaannya. Menurut data, tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Mengingat kesulitan-kesulitan yang ada saat ini dan kebutuhan untuk meningkatkan output karyawan, hasil-hasil ini mempunyai relevansi praktis. Meningkatkan kecerdasan emosional pekerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kebahagiaan kerja adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas. Pekerja mungkin akan lebih bahagia dalam pekerjaannya jika manajemen memberikan perhatian lebih dan menawarkan peluang untuk berkembang berdasarkan kompetensi dan kinerja. Karyawan akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka ketika mereka memiliki suara dalam pengambilan keputusan penting dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Lebih jauh lagi, individu harus mampu mengenali dan mengendalikan emosinya sendiri di samping memahami emosi orang lain. Hal ini akan membantu mereka membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang damai, yang semuanya berkontribusi pada kecerdasan emosional.

Namun, ada sejumlah keterbatasan pada penelitian ini yang perlu diatasi pada penelitian selanjutnya. Fokus utama penelitian ini adalah pada peran karakteristik seperti keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja, sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Selain itu, unit pengembangan pusat Sumbagut adalah satu-satunya lokasi di mana penelitian ini dilakukan, dan hanya mencakup karyawan tetap. Oleh karena itu, sampel yang lebih besar mencakup seluruh PT. PLN (Persero) Sumbagut akan memungkinkan penelitian yang lebih bermanfaat.

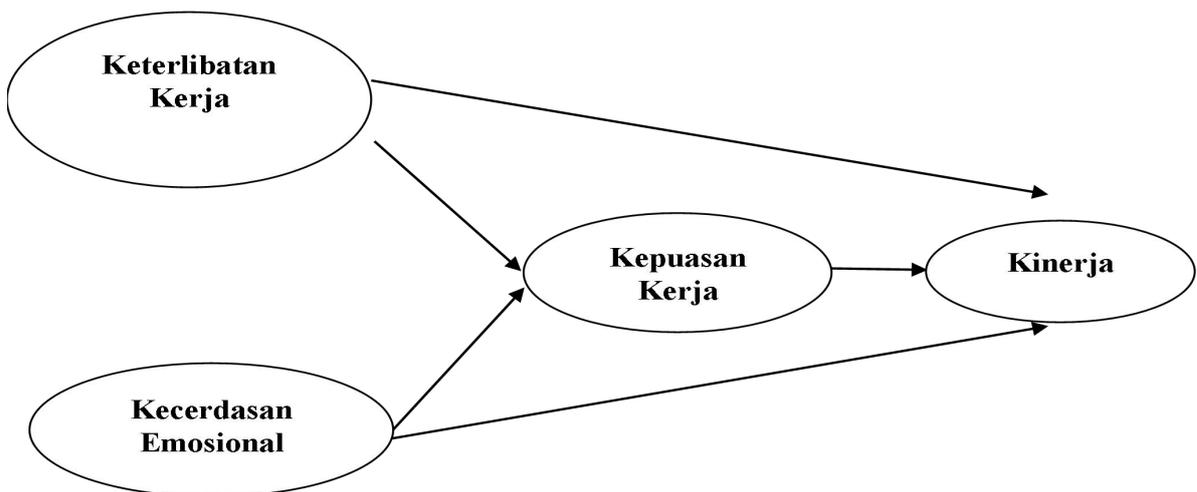
DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Selfefficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788.
- Angelia, D., & Puri, A. D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 2720–8958.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2012). *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3(1), 10–17.
- Goleman, G., Daniel, D., Richard, B., & McKee, A. (2018). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. Ke-3*.
- Handyaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 365–382.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Mahdani, F., Hafasnuddin, H., & Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.

- Meyer, J. P., Gagné, M., & Parfyonova, N. M. (2010). Toward an evidence-based model of engagement: what we can learn from motivation and commitment research. *Andbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, 62–73.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9), 1–20.
- Ratih, M., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1263–1272.
- Reano, R., Praningrum, P., & Kananlua, P. S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 4(1), 241–274.
- Sadjah, Q., & Lukiyana, L. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Oleh Kepuasan Kerja Pada Divisi Sdm Dan Keuangan Pt. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 45–56.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Iksg. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376–384.
- Vecina, M. L., Chacon, F., Suerio, M., & Barron, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology: An International Review*, 43(1), 84–89.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, 1(2), 168–173.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Zuhaena, F. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 1 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0.917	0.928	0.929	0.569
Kepuasan Kerja	0.926	0.933	0.939	0.608
Keterlibatan Kerja	0.870	0.880	0.903	0.610
Kinerja	0.928	0.931	0.940	0.613

Tabel 2 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.820	0.814
Kinerja	0.946	0.943

Tabel 3 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0.558	0.559	0.115	4.828	0.000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0.119	0.120	0.042	2.835	0.005
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.247	0.252	0.065	3.810	0.000
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.396	0.395	0.114	3.482	0.001
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.652	0.646	0.062	10.464	0.000

Tabel 4 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.138	0.141	0.047	2.942	0.003
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.098	0.100	0.041	2.395	0.017