

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**MUHAMMAD FARHAN NIZHAMI
NPM : 1802120099**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Progran : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FARHAN NIZHAMI
NPM: 1802120099

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tawisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Dekan,



Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Progran : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FARHAN NIZHAMI
NPM: 1802120099

Dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 08 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Hj. Nadia, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Towisha, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUHSUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/ SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 10 Januari 2025



MUHAMMAD FARHAN NIZHAMI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Farhan Nizhami**
NPM : 1802120099
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Januari 2025



Yang Menyatakan

MUHAMMAD FARHAN NIZHAMI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudaraku yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan dam sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan

skripsi ini

3. Ibu Tuwisna, SE, M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing II menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf yang turut membantu dalam proses penyelesaian administrasi serta pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iiii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	9
2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2. Kecerdasan Emosional	12
2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	12
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	13
2.1.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional	14
2.1.3. Kepuasan Kerja	16
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Kerangka Penelitian.....	25
2.3.1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	25
2.3.2. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	26
2.4. Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 29
3.1. Desain Penelitian.....	29
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	29
3.1.2. Jenis Penelitian.....	29
3.1.3. Horizon Waktu	29
3.1.4. Unit Analisis.....	30
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5. Teknik Analisis Data.....	34
3.6. Pengujian Data	35

3.6.1. Uji Validitas.....	35
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	36
2.6.3.1. Uji Normalitas.....	36
2.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....	36
2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	36
3.7. Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F).....	37
3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)	38
3.7.3. Uji Sobel Test.....	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.....	40
4.2. Karakteristik Responden	42
4.3. Hasil Analisis Deskriptif	44
4.3.1. Variabel Komitmen Organisasi	44
4.3.2. Variabel Kecerdasan Emosional.....	45
4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja.....	46
4.4. Pengujian Data	48
4.4.1. Uji Validitas Instrumen	48
4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	49
4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	50
4.4.3.1. Uji Normalitas	50
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas	51
4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas	52
4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	48
4.6. Hasil Uji Mediasi	59
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis	60
4.8. Implikasi Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasional dan Indikator Variabel	33
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kuisioner	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	42
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	45
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.12 Pengaruh Mediasi.....	58
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	59
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Gambar 4.3. Model Persamaan Jalur	60
Gambar 4.4. Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	
Lampiran 3. Frequency Table identitas Responden	
Lampiran 4. Frequency Table Komitmen Organisasi (Y)	
Lampiran 5. Frequency Table Kecerdasan Emosional (X)	
Lampiran 6. Frequency Table Kepuasan Kerja (Z)	
Lampiran 7. Valipadatas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y).....	
Lampiran 8. Valipadatas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X)	
Lampiran 9. Valipadatas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z).....	
Lampiran 10. Persamaan 1	
Lampiran 11. Persamaan 2	
Lampiran 12. Persamaan 3	
Lampiran 13. Persamaan 4	

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

**MUHAMMAD FARHAN NAZHAMI
NPM : 1802120099**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (*path analyzing*) pada tingkat Kepuasan Kerja 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Parsial karena pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi yang pada Mediasi oleh Kepuasan Kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional mampu meningkatkan kecerdasan emosional karena kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola emosi negatif dengan lebih efektif, sehingga pegawai lebih jarang merasa stres atau tertekan di tempat kerja.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia (Yunarlis & Novianti, 2019). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Yunarlis & Novianti, 2019). Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri atau aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran ASN Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Melihat peran ASN dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi

organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi (Yakup, 2017).

Komitmen organisasi pegawai dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh besar modal yang dimiliki oleh organisasi serta peralatan canggih dan memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai dalam organisasi itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasinya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Definisi ini dilandasi argumentasi bahwa banyak orang/pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi pegawai tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke organisasi lain.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya (Sumarini, Kusuma, & Prayoga, 2022). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan cenderung

bersikap positif terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Sebaliknya jika pegawai memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai, artinya kecerdasan emosional pegawai yang baik sangat penting bagi instansi (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai menyediakan hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 23 N0vember 2023 dengan 12 pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh bahwa permasalahan kecerdasan emosional dapat meliputi kesulitan dalam mengenali dan mengelola emosi sendiri, kesulitan dalam memahami dan merespons emosi orang lain, serta kesulitan dalam mengatur emosi dalam situasi yang menantang seperti dalam

melayani masyarakat/pasien. Selain itu kesulitan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dan kesulitan dalam mengatasi tantangan dan masalah yang muncul dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kendala bagi pegawai dalam meningkatkan kecerdasan emosional. Hal ini penting karena kecerdasan pegawai dapat berdampak pada komitmen pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Permasalahan kepuasan kerja pegawai salah satu fenomena yang sering terjadi pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Kepuasan kerja pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sikap emosional yang memunculkan rasa senang dan peduli terhadap pekerjaan. Namun fakta yang terjadi bahwa ketika pegawai merasa bahwa kontribusinya tidak diakui atau dihargai oleh atasan atau rekan kerja, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerjanya. Kemudian pegawai merasa bahwa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Selain itu terdapat pegawai merasa terlalu beban kerja tanpa waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan waktu luang serta konflik yang sering terjadi antara rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan kepuasan kerja.

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang

tinggi dapat berdampak positif pada komitmen organisasi pegawai. Namun, jika kepuasan kerja rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola kepuasan kerja pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh**”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Komitmen Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Menurut Purba (2019:72) “pengertian komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas”. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Sari (2019:2) “komitmen organisasi ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi”. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi.

Menurut Husin (2019:2) “komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Pegawai berminat untuk merapatkan

hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik”.

Selanjutnya Sari (2019:3) mengatakan “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”.

Menurut Herlambang (2019:6) “hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi”.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2019:163) “terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.”

Menurut Hasibuan (2018:78) “terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah :

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapan yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.
3. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi. Adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.”

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam

Edison dan Komariyah (2018:84) sebagai berikut :

1. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meilitha (2019:4) “komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi, dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral
Keterlibatan yang sangat disetujui.
2. Keterlibatan Kalkulatif
Keterlibatan yang lemah baik itu setuju atau tidak setuju. Moral adalah keterlibatan yang sangat disetujui.
3. Keterlibatan alternatif
Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi dengan adanya pertimbangan
4. Bertanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
5. Konsisten
Kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal di dunia ini yang bisa menggantikan konsistensi.”

Tidak semua karyawan memiliki komitmen begitu saja saat bekerja di sebuah perusahaan, bahkan mayoritas karyawan bekerja karena dorongan kebutuhan saja, maka tugas perusahaan adalah membentuk komitmen diantara para anggota atau karyawan. Ada beberapa bentuk dalam komitmen karyawan, Robbins (2018:114) mengemukakan “ada tiga dimensi atau indikator terpisah terhadap komitmen karyawan yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif
Komitmen afektif merupakan tingkat emosional senang pada suatu organisasi atau perusahaan yang mencerminkan kemauan untuk tetap bertahan dan menghargai nilai peraturan suatu perusahaan dikarenakan telah menjadi bagian dari perusahaan
2. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan merupakan tingkat emosional yang tidak rela berpindah ke perusahaan lainnya dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan beberapa pertimbangan seperti faktor biaya dan penghargaan atau pengalaman kerja.

3. *Normative Commitment* atau komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan tingkat emosional yang mengharuskan untuk tetap bekerja pada perusahaan dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap beberapa pertimbangan norma, pertimbangan nilai, dan pertimbangan keyakinan karyawan pada suatu perusahaan.”

Berdasarkan pada teori menurut Busro (2018:19) meliputi 3 indikator sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)
Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam menghadapi suatu permasalahan yang dilakukan oleh diri sendiri dan orang lain, kemampuan dorongan kerja dari diri sendiri dan menjaga emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Rivai dan Sagala (2018: 82) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah “suatu kemampuan seseorang dalam mempertahankan emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan didefinisikan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas

umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif.

Patton (2018:11) mengatakan bahwa “kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif “untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan”. Menggunakan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa menjaga diri yang berdampak pada kinerjanya. Menurut Wibowo (2019:4) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi sendiri dan emosi orang lain. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan, mengelola stres, berempati dengan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan membangun hubungan yang baik.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman (Octavia, Hayati, & Karim, 2020). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menjaga emosi secara baik dalam mengendalikan diri sendiri dan menjadi salah contoh yang baik bagi orang lainnya. (Nani & Makaroh, 2021).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Casmini (2018: 23-24), kecerdasan emosi dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Hal ini dapat ditemui pada setiap manusia karena manusia memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum, faktor ini adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap, dimana pengaruhnya dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Dengan kata lain, perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan.

Kecerdasan emosi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut

(Octavia, Hayati, & Karim, 2020) :

1. *Self emotion appraisal* (SEA) adalah kemampuan seseorang mengenali suasana hati, baik di dalam diri sendiri maupun bagaimana mengekspresikan emosinya. Dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan dirinya sendiri serta bagaimana kemampuannya menilai perasaan diri sendiri.
2. *Others emotion appraisal* (OEA) adalah kemampuan individu merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki kemampuan ini yang tinggi akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.
3. *Use of emotion* (UOE) adalah kemampuan individu menggunakan emosinya. Kemampuan ini dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, serta kinerja yang dapat lebih terkendali.
4. *Regulation of emotion* (ROE) adalah kemampuan mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

2.1.2.3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Rivai dan Sagala (2018:82) kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah, indikatornya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya
2. Pengaturan diri
penggunaan suatu proses yang mengaktivasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Motivasi
sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

4. Empati
kemampuan dengan berbagai definisi yang berbeda yang mencakup spektrum yang luas, berkisar pada orang lain yang menciptakan keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain
5. Keterampilan sosial
Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi secara lancar, menggunakan setiap keterampilan untuk memengaruhi dan memimpin, berdiskusi dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama ataupun bekerja dalam tim.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi sendiri dan emosi orang lain. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan, mengelola stres, berempati dengan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan membangun hubungan yang baik. Wibowo (2019:4) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri.
3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran.
4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain.
5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.

Menurut King (2019:28), adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan mood adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri.
2. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
3. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraihan sasaran dan tujuan.
4. Penilaian emosi adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, dan intuisi.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2018:225) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya”. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut Wijono (2018:97) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.”

Pada dasarnya Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Dewi, 2019:19).

Mangkunegara (2018:118); mendefinisikan Kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Handoko (2018:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja

(Kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka” Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Mariyanti (2018:40) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam *leader member exchange* (LMX) suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As’ad (2018:104) “Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan Kepuasan kerja kepada pegawai tergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Ada pegawai yang merasa puas dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan pegawai dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya diluar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya secara umum”

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut Badriyah (2019:241)

meliputi antara lain:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan
Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat.
2. Sistem imbalan
Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
3. Penyelia dan komunikasi
Pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Pekerjaan
Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

Menurut Mangkunegara (2018:114), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria, maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervisi*)
Bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berkibat absensi dan turn over.
- f. Faktor interistik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Dewi, 2019:19):

- 1) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
- 2) *Pay* (gaji)
Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 3) *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki..
- 4) *Supervision* (atasan)
Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja)
Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai.
- 6) *Working condition* (kondisi kerja)
Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka.

As'ad, (2018:116) indikator dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian. Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat.
2. Nilai-nilai yang dimiliki individu. Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak dalam pekerjaannya.
3. Pengaruh sosial dan kebudayaan. Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.
4. Minat dan penggunaan keterampilan. Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

Untuk mengukur kepuasan kerja Robbins (2018:47) menggunakan indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap Gaji
Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
2. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan terhadap Sikap Atasan
Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan terhadap Promosi
Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan”.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Wibawa dan Dewi (2022) dengan judul Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Abi Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.

Penelitian selanjutnya Selan, et al., (2022) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Hasil yang peneliti dapatkan melalui karya ilmiah ini, seperti kecerdasan emosional berpengaruh cukup penting maupun positif kepada kepuasan kerja; Kecerdasan emosional berpengaruh cukup penting maupun positif kepada komitmen organisasi; Stres kerja berakibat cukup penting maupun positif kepada komitmen organisasi; Kepuasan kerja berpengaruh cukup penting maupun positif kepada komitmen organisasi; Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap kecerdasan emosional yang mempengaruhi komitmen organisasi; Kepuasan kerja memediasi stres kerja yang memengaruhi komitmen organisasi; Kecerdasan emosional maupun stres kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

Penelitian dari Arifan dan Dihan (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang

signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Kemudian penelitian Hazisma (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian Auda (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien pengaruh yang lebih besar yaitu 0,499 dari pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,233.

Sedangkan dalam penelitian akhir ini menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel memediasi, kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Abi Badung (Wibawa dan Dewi, 2022)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.	- Variabel kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Lokasi penelitian Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) (Selan, et al., 2022)	Penelitian asosiatif	Penelitian ini menunjukkan bahwaKecerdasan emosional berpengaruh cukup penting maupun positif kepada komitmen organisasi; kepuasan kerja berpengaruh cukup penting maupun positif kepada komitmen organisasi; Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi terhadap kecerdasan emosional yang mempengaruhi komitmen organisasi	- Variabel kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja serta komitmen organisasi - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Variabel stres kerja Lokasi penelitian Populasi dan sampel Penelitian sebelumnya menggunakan variabel satisfaction

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta (Arifan dan Dihan, 202)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.	– Variabel Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Penelitian sebelumnya menggunakan variabel <i>job embeddedness</i> – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data
4	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang) (Hazisma, 2018)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	– Variabel kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel –	– Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data – Menggunakan variabel yang sama
5	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya (Auda, 2018)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank DKI Kantor Cabang Surabaya berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.	– Variabel komitmen organisasi dan Kecerdasan emosional – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik dan mempunyai ikatan pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran-sasaran organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi juga merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan di dalam suatu instansi. Hasil penelitian dari Wibawa dan Dewi (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Seorang pegawai dikatakan memiliki komitmen organisasi yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki produktivitas yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Hasil penelitian dari Selan, et al., (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan produktivitas pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki produktivitas mereka.

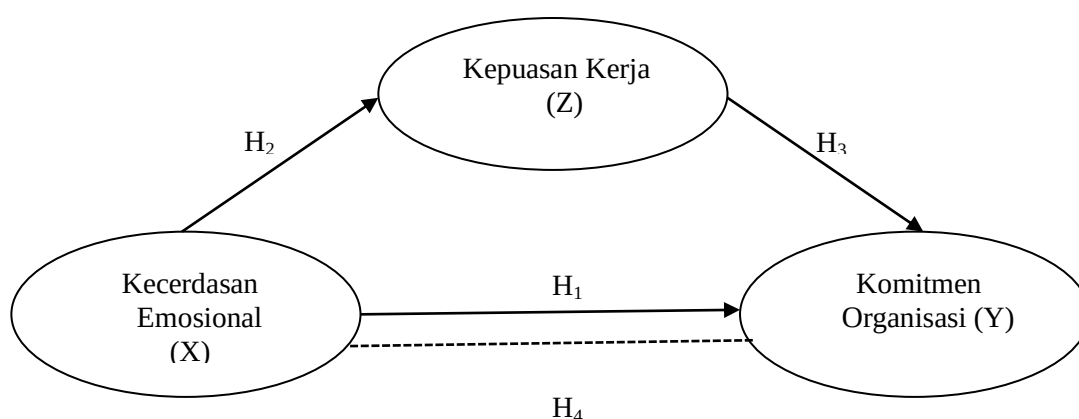
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian dari Selan, et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kebutuhan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang mengharuskan sumber daya manusia mengikuti arus tersebut. Keadaan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar merupakan keadaan dimana seseorang harus cerdas membawa dirinya supaya bermanfaat untuk segala sesuatu di sekitarnya. Kecerdasan emosional sendiri yang dapat menggambarkan hal tersebut. “Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami secara efektif, tangkas, mengerti, mengelola emosi untuk diri sendiri dan emosi orang lain secara positif dan produktif.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma

penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2018, hal. 92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Selan, et al., 2022) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
- H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2016:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan

mulai dari bulan September 2023 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	September 2023	Oktober-Desember 2022	Februari 2024	Agustus-November 2024	Desember 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2018:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 42 ASN atau pegawai tetap. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 ASN Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2018:139) "sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 2 Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Komitmen organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilita, 2019:3)	1. Keterlibatan moral 2. Keterlibatan Kalkulatif 3. Keterlibatan alternative 4. Bertanggung jawab 5. Konsisten • (Meilita, 2019:3)	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Independen Variabel						
2.	Kecerdasan emosional (X)	Kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. (Rivai dan Sagala, 2018:82)	• Kesadaran diri • Pengaturan diri • Motivasi • Empati • Keterampilan sosial • (Rivai dan Sagala, 2018:82)	1-5	Likert	B1-B5
Mediasi Variabel						
3.	Kepuasan kerja (M)	Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dewi, 2019:19)	• Pekerjaan itu sendiri • Gaji • Kesempatan promosi • Atasan/pimpinan • Rekan kerja • Kondisi kerja (Dewi, 2019:19)	1-5	Likert	C1-C6

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 22. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx}X + \rho_{yz}Z + e_2$$

dimana: Z = Kepuasan kerja
 Y = Komitmen organisasi
 X = kecerdasan emosional
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang

dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2018).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2018 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2018:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk

menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Puskesmas Meuraxa merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia. Puskesmas Meuraxa didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk menyediakan pelayanan kesehatan dasar yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat di Kecamatan Meuraxa dan sekitarnya.

Berdirinya Puskesmas ini didorong oleh kebutuhan akan layanan kesehatan yang meningkat di daerah tersebut, terutama setelah terjadinya bencana tsunami pada tahun 2004 yang menghancurkan sebagian besar infrastruktur kesehatan di Aceh. Setelah bencana tsunami pada 26 Desember 2004, Puskesmas Meuraxa mengalami kerusakan yang signifikan. Pemerintah bersama dengan berbagai organisasi internasional dan non-pemerintah melakukan upaya rehabilitasi dan rekonstruksi fasilitas kesehatan di Banda Aceh, termasuk Puskesmas Meuraxa. Berbagai bantuan baik dari pemerintah pusat maupun dari lembaga donor internasional membantu dalam membangun kembali Puskesmas ini dengan fasilitas yang lebih baik dan modern.

Puskesmas Meuraxa menyediakan berbagai layanan kesehatan dasar seperti pelayanan kesehatan ibu dan anak, imunisasi, kesehatan lingkungan, dan pengendalian penyakit menular. Puskesmas Meuraxa berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Sebagai unit pelayanan kesehatan primer, Puskesmas ini menjadi garda terdepan dalam

upaya pencegahan dan pengobatan penyakit di tingkat komunitas. Puskesmas Meuraxa, seperti banyak puskesmas lainnya di Indonesia, merupakan tulang punggung sistem pelayanan kesehatan primer yang mendekatkan layanan kesehatan kepada masyarakat dan berperan penting dalam upaya mencapai kesehatan yang lebih baik bagi semua.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	3	7,1
	b. 26-31 Tahun	5	11,9
	c. 32-37 Tahun	12	28,6
	d. 38-43 Tahun	6	14,3
	e. 44-49 Tahun	10	23,8
	f. >50 Tahun	6	14,3
Total		42	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	15	35,7
	b. Wanita	27	64,3
Total		42	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	0	0
	b. Diploma	27	64,3
	c. Sarjana	15	35,7
Total		42	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	2	4,8
	b. 5-10 Tahun	7	16,7
	c. 11-15 Tahun	12	28,6
	d. 16-20 Tahun	7	16,7
	e. > 20 Tahun	14	33,3
Total		42	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 7,1%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 11,9%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 28,6%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 14,3%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 10 responden atau 23,8% dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 6 responden atau 14,3%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 15 responden atau 35,7% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 27 responden atau 64,3%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 64,3% dan yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 15 responden atau 35,7%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4,8% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 7 responden atau 16,7% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 12 responden atau 28,6% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 7 responden atau 16,7% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 14 responden atau 33,3% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kecerdasan emosional (X) dan variabel kepuasan kerja (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, komitmen organisasi.

4.3.1. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan saya dapat diandalkan oleh pimpinan	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00
2	Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
4	Saya berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan	0	0	0	0	6	14,3	35	83,3	1	2,4	3,88
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	0	0	2	4,8	35	83,3	5	11,9	4,07
Rerata												3,97

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan saya dapat diandalkan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88. Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 3,97 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati pada satuan angka 4.

4.3.2. Variabel Kecerdasan Emosional

Penjelasan responden tentang variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab saya	0	0	0	0	1	2,4	33	78,6	8	19,0	4,14
2	Saya dapat mengatur strategi saya dalam meningkatkan kinerja saya	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19,0	4,12
3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00

Lanjutan Tabel 4. 4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
5	Saya memiliki keterampilan sosial yang baik	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
Rerata												4,03

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa saya sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Saya dapat mengatur strategi saya dalam meningkatkan kinerja saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12. Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Saya peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Saya memiliki keterampilan sosial yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 4,03 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	2	4,8	7	6,7	9	9,0	4	9,5	3,83
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,90
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi	1	2,4	2	4,8	7	16,7	26	61,9	6	14,3	3,81
3	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai	1	2,4	2	4,8	10	23,8	23	54,8	6	14,3	3,74
4	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik	0	0	2	4,8	9	21,4	23	54,8	8	19,0	3,88
5	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	7,1	6	14,3	27	64,3	6	14,3	3,86
6	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,86
Rerata												3,84

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83. Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90. Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74. Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88. Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin

bersemangat dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,84 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4. Pengujian Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Ket
1	A1	0,752	0,304	Valid
2	A2	0,775	0,304	Valid
3	A3	0,890	0,304	Valid
4	A4	0,498	0,304	Valid
5	A5	0,428	0,304	Valid
6	B1	0,464	0,304	Valid
7	B2	0,362	0,304	Valid
8	B3	0,449	0,304	Valid
9	B4	0,675	0,304	Valid
10	B5	0,558	0,304	Valid
11	C1	0,852	0,304	Valid
12	C2	0,839	0,304	Valid
13	C3	0,820	0,304	Valid
14	C4	0,867	0,304	Valid
15	C5	0,705	0,304	Valid
16	C6	0,872	0,304	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Komitmen Organisasi (Y)	0,60	0,841	Handal
2.	Kecerdasan Emosional (X)	0,60	0,757	Handal
5.	Kepuasan Kerja (Z)	0,60	0,940	Handal

Sumber : data diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima

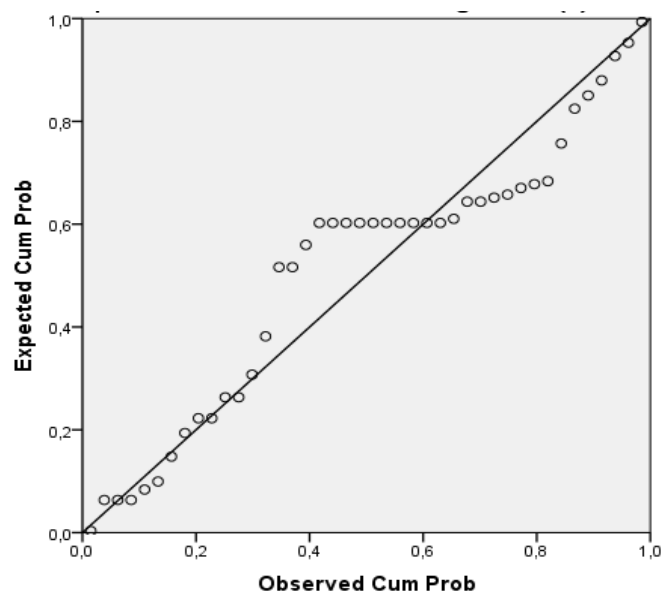
dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2016:268)''.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kecerdasan emosional, Kecerdasan emosional, Kepuasan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,901	1,110	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,901	1,110	Non Multikolinieritas

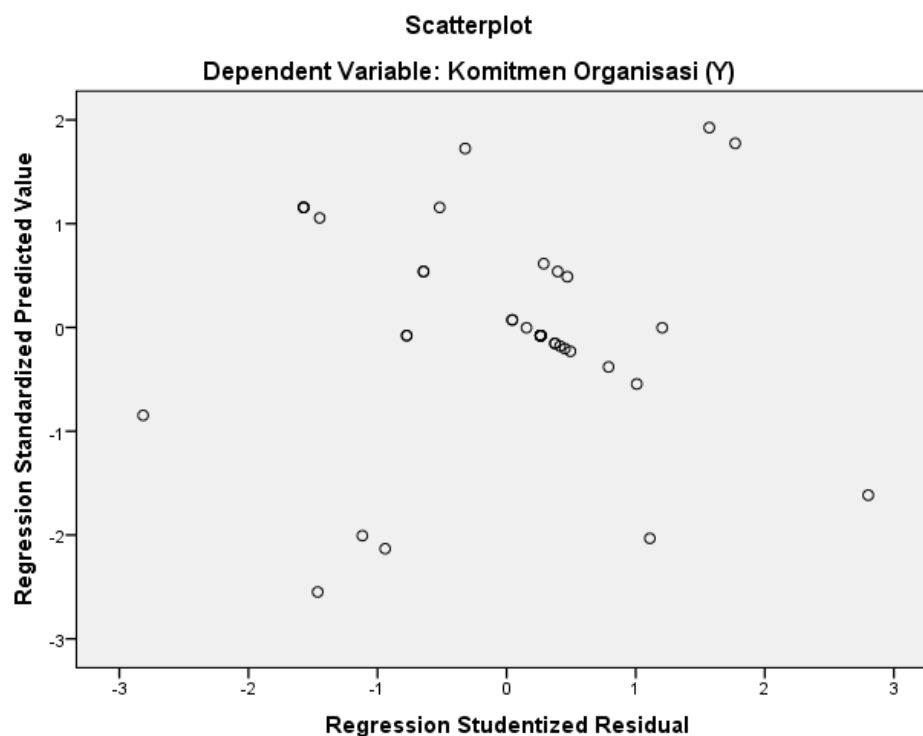
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2016:268)”. Hasil

perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)”.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu kecerdasan emosional (X), komitmen organisasi (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4. 9

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,335	0,395		0,850	0,400
Kecerdasan emosional	0,902	0,098	0,825	9,241	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,825				
R Square	0,681				
F Hitung	85,388				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,825X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kecerdasan emosional sebesar = 0,825 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kecerdasan emosional maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 0,825. Dengan demikian, jika kecerdasan emosional ditingkatkan maka komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,825$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional (X) terhadap komitmen organisasi (Y) pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan keeratan 82,5%. Hubungan tersebut tergolong sangat kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,681$ menjelaskan peran variabel kecerdasan emosional dalam meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh 68,1%, artinya terdapat nilai residu 31,9% dari variabel lainnya relatif tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Hasil Analisis Regresi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,115	1,304		0,855	0,398
Kecerdasan emosional	0,675	0,083	0,314	2,09	0,043
Koefisien korelasi [R]	0,314				
R Square	0,099				
F Hitung	4,387				
Sig	0,043				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,314X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kecerdasan emosional sebesar = 0,314 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kecerdasan emosional maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 0,314. Dengan demikian, jika kecerdasan emosional ditingkatkan maka kepuasan kerja Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh akan menurun pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,314$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan keeratan 31,4%. Hubungan tersebut tergolong lemah.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,099$ menjelaskan peran variabel kecerdasan emosional dalam meningkatkan kepuasan kerja Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh 9,9%, artinya terdapat nilai residu 80,1% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan kerja
Terhadap Komitmen Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,317	0,424		11,239	0,000
Kepuasan kerja	0,170	0,037	0,335	2,249	0,030
Koefisien korelasi [R]	0,335				
R Square	0,112				
F Hitung	5,060				
Sig	0,030				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,335Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar $= 0,335$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 0,335. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,335$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (Y) terhadap komitmen organisasi (Z) Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan keeratan 33,5%. Hubungan tersebut tergolong lemah.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,112$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh 11,2%, artinya terdapat nilai residu 88,8% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,288	0,399		0,721	0,475
Kepuasan kerja (Z)	0,043	0,048	0,084	0,890	0,379
Kecerdasan emosional (X)	0,873	0,103	0,799	8,469	0,000
Koefisien korelasi	0,829				
Adjusted R Square	0,671				
F Hitung	42,869				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,084X + 0,799Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,084 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 0,084. Maka, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan menurunkan pula kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Koefisien Regresi beta pengaruh kecerdasan emosional sebesar = 0,799 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kecerdasan emosional maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi

Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 0,799. Maka, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan pula komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3. Koefisien Korelasi $R = 0,829$ menjelaskan hubungan positif kecerdasan emosional dan kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 82,9%. Hubungan tersebut dinyatakan sangat kuat.
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,671 peran variabel kecerdasan emosional (X) bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan komitmen organisasi (Y) Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 67,1%. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6. Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Pengaruh Mediasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,115	1,304		,855	,398
Kecerdasan emosional (X)	,675	,083	,314	2,094	,043

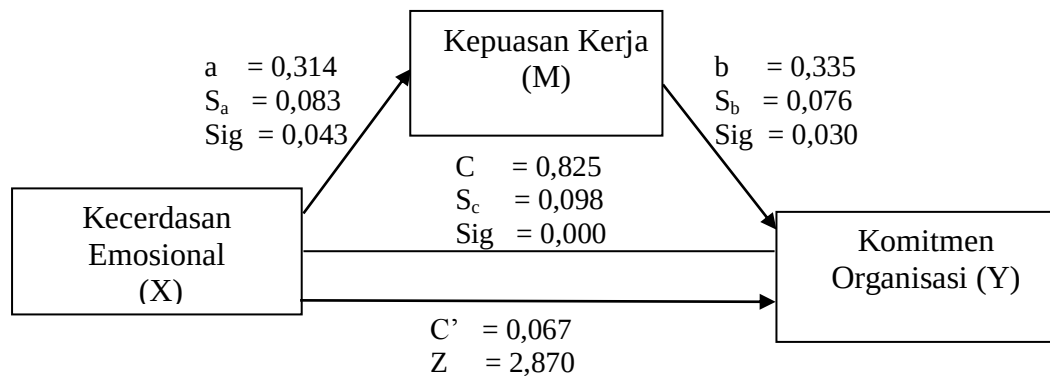
A. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,288	,399		,721	,475
Kepuasan kerja (Z)	,043	,048	,084	,890	,379
Kecerdasan emosional (X)	,873	,103	,799	8,469	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,314 dengan standar eror 0,083. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,799 dengan standar eror 0,103 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga kecerdasan emosional signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja demikian juga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan

beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4. 3
Model Persamaan Jalur

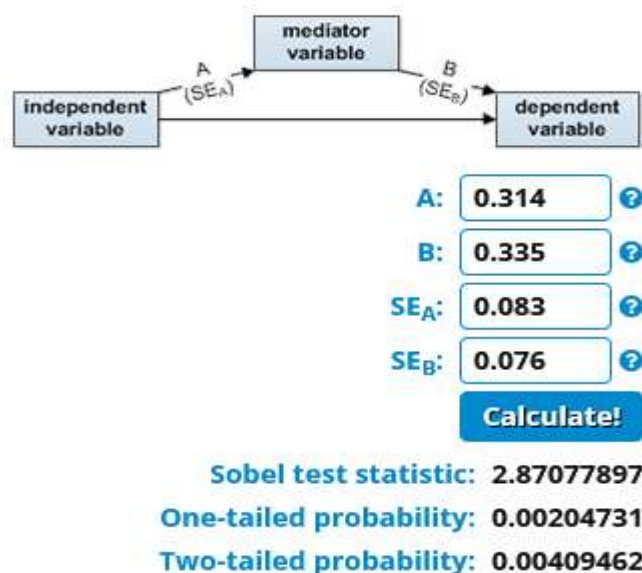
Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah kepuasan kerja memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi (ρ_1)	X-Y	0,825	0,000
2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,314	0,043
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (ρ_3)	Z-Y	0,335	0,030
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,067	0,004
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,930	0,000
Sobel Test			2,87077897	0,004
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4;



Gambar 4. 4
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi 0,825 lebih kecil dari tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja melalui kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,314. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshoot sobel test online* sebesar 2,87077897 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kecerdasan emosional selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kecerdasan emosional.

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang

telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi (3) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan (4) pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. 15
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi	0,825	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	0,314	0,043	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	0,335	0,030	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	0,067	0,004	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai beta 0,825 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian

Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,314 pada tingkat signifikan 0,043 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai beta 0,335 pada tingkat signifikan 0,030 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,067 pada tingkat signifikan 0,004 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh melalui kepuasan kerja. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Wibawa dan Dewi (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara negatif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain kecerdasan emosional mampu meningkatkan kecerdasan emosional karena kepuasan kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola emosi negatif dengan lebih efektif, sehingga pegawai lebih jarang merasa stres atau tertekan di tempat kerja. Pegawai yang mampu memahami dan merespons emosi rekan kerja dan atasan dengan baik cenderung memiliki hubungan yang lebih harmonis di tempat kerja, meningkatkan rasa kepuasan. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik sering merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkomitmen pada organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai. Organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional pegawai menciptakan lingkungan kerja dengan nilai dan norma yang kuat, meningkatkan komitmen normatif.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada pegawai maupun instansi adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh harus mampu meningkatkan komitmen organisasi pada lingkungan tempat kerjanya dengan berusaha semampu mungkin untuk bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang diterima.

2. Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh harus dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya misalnya peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan memiliki keterampilan sosial yang baik dengan saling berbagi pengalaman kerja atau berbagi pengetahuan kerja ke sesama rekan kerja.
3. Pimpinan Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh harus dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya adanya ketegasan pimpinan dalam bersikap adil kepada semua pegawai dilingkungan Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifan, N., dan Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9 (2), 121-145
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8 (2), 156-176.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai. *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17-32.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hazisma, L. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*, 8 (1), 89-95.
- Herlambang, A. L. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Husin (2019). Pengaruh Variabel Personal, Organisasi, Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*
- King, Laura A. (2019). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1*.
- Meilihta, Amanda. (2019) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*
- Nani, D. A., & Makaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Nurrahman. (2016). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoenng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 130-144.
- Pasaribu, P.N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Knerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX, Volume V, No. 3*

- Patton, P. (2018). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan*. Jakarta : Pustaka Delaprata.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2019). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, Fransiska (2019). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Selan, A. R., Manafe, H. A., Niha, S. S., Hengki, A., dan Kaluge. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4 (1), 149-161.
- Sopiah. (2019). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono. (2018). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Umar, H. (2018) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibawa, D. A., dan Dewi, I. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Abi Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 11 (11), 1853-1872.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
4. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan saya dapat diandalkan oleh pimpinan					
2	Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini					
4	Saya berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan					
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini					

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sadar bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab saya					
2	Saya dapat mengatur strategi saya dalam meningkatkan kinerja saya					
3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya peduli dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Saya memiliki keterampilan sosial yang baik					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan dalam organisasi					
4	Saya merasa puas dengan ketegasan pimpinan terhadap karyawan					
5	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
6	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas					

⇒ TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA ⇐

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				Pernyataan					Y	Pernyataan					X	Pernyataan						M
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2	2	2,00
2	6	1	2	5	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
3	1	2	3	1	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5	5,00
4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	5	5	5	5	5	5	5,00
6	6	1	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5,00
7	4	1	2	4	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	5	4	5	4,50
8	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	5	4,50
9	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33
10	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	4	3,17
11	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5,00
12	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
13	4	1	2	4	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4	4,00
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
15	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3	4	3,50
16	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
17	1	2	2	1	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00
18	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
19	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
20	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
21	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
22	6	1	2	5	3	3	3	3	4	3,20	4	4	3	3	3	3,40	3	4	1	1	5	2	2,67
23	6	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
24	6	2	2	5	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	3	3	3,67
25	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	3	3	3	3	3,33
26	5	1	2	4	5	4	4	4	5	4,40	5	5	5	4	4	4,60	4	3	3	4	4	4	3,67
27	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3,20	5	5	2	4	3	3,80	3	3	3	3	3	3	3,00
28	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00
29	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3	3,50
30	5	1	2	5	3	3	4	4	4	3,60	4	3	3	3	4	3,40	4	3	4	3	3	3	3,33
31	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
32	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3,20	4	4	3	3	3	3,40	4	4	3	3	3	4	3,50
33	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4	4,50
34	6	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
35	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00
36	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4	4	4,00
37	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3	3,00
38	5	2	2	5	4	4	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
39	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	4	3,60	2	2	2	2	2	2	2,00
40	3	1	2	3	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
41	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
42	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	3	4	5	3	5	4	4,00

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	3	7,1	7,1	7,1
	26-31 tahun	5	11,9	11,9	19,0
	32-37 tahun	12	28,6	28,6	47,6
	38-43 tahun	6	14,3	14,3	61,9
	44-50 tahun	10	23,8	23,8	85,7
	> 51 tahun	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	35,7	35,7	35,7
	Wanita	27	64,3	64,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	27	64,3	64,3	64,3
	Sarjana	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	4,8	4,8	4,8
	5-10 Tahun	7	16,7	16,7	21,4
	11-15 Tahun	12	28,6	28,6	50,0
	15-20Tahun	7	16,7	16,7	66,7
	> 20 Tahun	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Komitmen Organisasi (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	KS	4	9,5	9,5	11,9
	S	31	73,8	73,8	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	14,3	14,3	14,3
	S	35	83,3	83,3	97,6
	SS	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,8	4,8	4,8
	S	35	83,3	83,3	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Kecerdasan Emosional (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	S	33	78,6	78,6	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,1	7,1	7,1
	S	31	73,8	73,8	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	KS	4	9,5	9,5	11,9
	S	31	73,8	73,8	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Table Kepuasan Kerja (M)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	7	16,7	16,7	21,4
S	29	69,0	69,0	90,5
SS	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	6	14,3	14,3	19,0
S	28	66,7	66,7	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	7	16,7	16,7	23,8
S	26	61,9	61,9	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	10	23,8	23,8	31,0
S	23	54,8	54,8	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	9	21,4	21,4	26,2
S	23	54,8	54,8	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,1	7,1	7,1
	KS	6	14,3	14,3	21,4
	S	27	64,3	64,3	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,00	,584	42
A2	3,95	,379	42
A3	3,95	,379	42
A4	3,88	,395	42
A5	4,07	,407	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,86	1,491	,752	,788
A2	15,90	1,942	,775	,779
A3	15,90	1,844	,890	,750
A4	15,98	2,170	,498	,845
A5	15,79	2,221	,428	,862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,86	2,906	1,705	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	23,829	41	,581	2,239	,067
Within People					
Between Items	,829	4	,207		
Residual	15,171	164	,093		
Total	16,000	168	,095		
Total	39,829	209	,191		

Grand Mean = 3,97

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,14	,521	42
B2	4,12	,504	42
B3	4,00	,584	42
B4	3,95	,379	42
B5	3,95	,379	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,02	1,926	,464	,622
B2	16,05	1,705	,362	,629
B3	16,17	1,459	,449	,590
B4	16,21	1,636	,675	,509
B5	16,21	1,733	,558	,556

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,17	2,435	1,560	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	19,967	41	,487	2,110	,082
Within People	1,410	4	,352		
Residual	27,390	164	,167		
Total	28,800	168	,171		
Total	48,767	209	,233		

Grand Mean = 4,03

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (M)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,83	,660	42
C2	3,90	,692	42
C3	3,81	,833	42
C4	3,74	,857	42
C5	3,88	,772	42
C6	3,86	,751	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19,19	11,865	,852	,927
C2	19,12	11,717	,839	,927
C3	19,21	10,953	,820	,930
C4	19,29	10,599	,867	,924
C5	19,14	11,833	,705	,943
C6	19,17	11,215	,872	,923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,02	16,170	4,021	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	110,496	41	2,695		
Within People					
Between Items	,734	5	,147	,909	,476
Residual	33,099	205	,161		
Total	33,833	210	,161		
Total	144,329	251	,575		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,673	,19496

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,245	1	3,245	85,388	,000 ^b
Residual	1,520	40	,038		
Total	4,766	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,335	,395		,850	,400
	Kecerdasan Emosional (X)	,902	,098	,825	9,241	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,314 ^a	,099	,076	,64405

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,820	1	1,820	4,387	,043 ^b
Residual	16,592	40	,415		
Total	18,412	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,115	1,304		,855	,398
	Kecerdasan Emosional (X)	,175	,083	,314	2,094	,043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

Lampiran 12 Persamaan 3 (M terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,335 ^a	,112	,090	,32522

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (M)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,535	1	,535	5,060	,030 ^b
Residual	4,231	40	,106		
Total	4,766	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,317	,295		11,239	,000
	Kepuasan Kerja (M)	,170	,076	,335	2,249	,030

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Lampiran 13 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,671	,19546

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X), Kepuasan Kerja (M)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,276	2	1,638	42,869	,000 ^b
	Residual	1,490	39	,038		
	Total	4,766	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X), Kepuasan Kerja (M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,288	,399		,721	,475
	Kepuasan Kerja (M)	,043	,048	,084	,890	,379
	Kecerdasan Emosional (X)	,873	,103	,799	8,469	,000

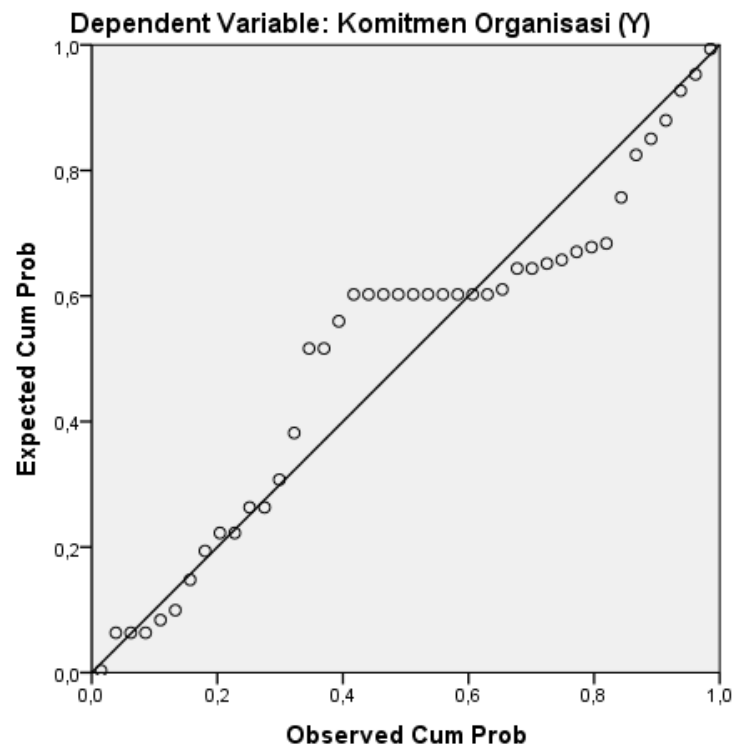
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Coefficients^a

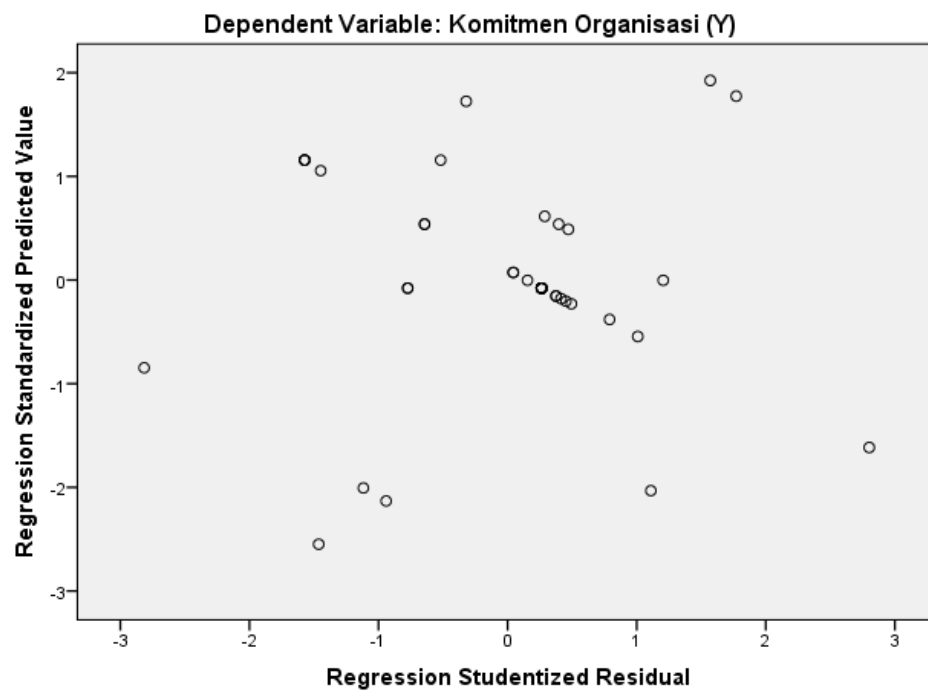
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (M)	,901	1,110
	Kecerdasan Emosional (X)	,901	1,110

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55-59	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-82	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel