

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN PENGEMBANGAN POTENSI SUMBER DAYA PERTAHANAN

Ahmad Fathul Kair, Magito, Didin Hikmah Perkasa, Siti Annisa Wahdiniawati,  
Wenny Desty Febrian

Universtas Dian Nusantara

---

## ARTICLE INFO

### Keywords:

kecerdasan emosional,  
kompetensi, budaya  
organisasi dan Kepuasan  
Kerja Karyawan.

### Email :

didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

---

## ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan pengembangan potensi sumber daya pertahanan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yayasan pengembangan potensi sumber daya pertahanan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 orang, teknik pengambilan sampel nya menggunakan metode sampling jenuh yaitu sebanyak 86 orang. sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan interview, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0. dengan metode analisis SEM (Structural EquationModeling). Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Copyright © 2023 Jurnal Price All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mengacu pada gabungan kemampuan mental dan fisik seseorang. Kepribadian Seseorang dibentuk oleh pengasuhan dan lingkungan mereka, dan keinginan mereka untuk merasa puas di tempat kerja mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Jackson dan Mathis (Febrian, 2002). Untuk memastikan penggunaan bakat manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi, proses formal dalam SDM dirancang dalam suatu organisasi. Tinangon, Kojo dan Tawas, (2019)

Organisasi tidak mungkin terlepas dari manusia. Walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari pihak manajemen. Mangkunegara, (2020). Kepuasan kerja merupakan masalah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

diinginkan karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dari pegawai. Arifuddin et al (2021). Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja dari pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1:

**Tabel 1.** Hasil Kuesioner Pra-Survey

No.	Pernyataan	Pendapat responden	
		YA	Tidak
1	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya.	22	18
2	Saya merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang lakukan saat ini.	19	21
3	Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.	25	15
4	Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya.	18	22

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan pegawai Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan (YPPSDP) Jakarta secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat beberapa pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat beberapa pegawai berpendapat masih kurang puas dan senang atas pekerjaan yang dilakukan saat ini dan rekan kerja kurang membantu dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Menurut Prawira (2020) menyatakan bahwa,Setiap pegawai yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, begitu juga dengan organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya semangat dan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam organisasi Salovey dan Mayer (Auliya, 2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Goleman (perkasa 2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah manusiawi karakteristik makhluk mendominasi dalam kehidupan nyata. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, tahan terhadap frustrasi, mengelola dorongan hati, dan mengatur keadaan perasaan agar menjadi stres kemudian merusak kemampuan berpikir.

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan kecerdasan emosional di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan Jakarta, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 40 pegawai. Hasil penyebaran kuisisioner awal dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	Pendapat responden	
		YA	Tidak
1	Saya telah mengenali emosi diri yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan	26	14
2	Saya mampu dalam menangani (mengelola) perasaan saya, sehingga dapat membedakan urusan pribadi dan urusan pekerjaan.	19	21
3	Saya dapat memotivasi diri sendiri sehingga mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam bekerja.	25	15
4	Saya mampu mengenali emosi orang lain, sehingga saya dapat menerima kritikan dan saran orang lain.	9	31
5	Saya mampu membina hubungan baik terhadap sesama pekerja maupun dengan atasan	20	20

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan (YPPSDP) Jakarta secara keseluruhan adanya beberapa pegawai masih belum mampu mengandalikan diri dan mengontrol emosinya. Hal ini dikarenakan masih terdapat kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai kemampuan mengenali emosi orang lain. Sebagian pegawai mungkin masih belum mampu mengenali emosi rekan kerjanya, sehingga belum dapat menerima kritikan dan saran orang lain. Kompetensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. menurut Firmansyah (2020) Kompetensi yang baik dalam hal pegawai berorientasi pada prestasi dan tindakan dalam melakukan pekerjaan, membantu dan melayani pengguna pelayanan dan rekan kerja, kemampuan mempengaruhi dal hal positif dan menciptakan dampak lingkungan kerja yang nyaman membuat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan Alhamdi, (2018). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh tanggungjawab dan berdisiplin. Cara bekerjanya juga akan totalitas sehingga hasil yang diperolehnya juga akan memuaskan.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan Kompetensi di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan (YPPSDP) Jakarta, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 40 pegawai. Hasil penyebaran kuisisioner awal dapat dilihat pada tabel 3:

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

No.	Pernyataan	Pendapat responden	
		YA	Tidak
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	10	30
2	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	18	32
3	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	36	4
4	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	32	8

**Tabel 3.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kompetensi

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa kompetensi di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan (YPPSDP) Jakarta secara keseluruhan sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan, namun ada beberapa pegawai masih belum mempunyai kompetensi yang cukup. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang diberikan terkadang belum sesuai dengan kemampuan individu pegawai tersebut dan diberikan waktu yang singkat dalam mengerjakan tugasnya, sehingga adanya ketidak puasan pada pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2019:) budaya organisasi yaitu kumpulan sikap, keyakinan, dan nilai yang umumnya dimiliki instansi dan tampak dalam organisasi serta dikemukakan dengan lebih sederhana sementara budaya adalah cara untuk melakukan sesuatu di dalam instansi. Budaya dalam organisasi yang berkembang tersebut mewakili kesan, pandangan atau persepsi yang sama dari pegawai.

Primasheila, Hanafi, dan et.al, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan Budaya organisasi memiliki peranan penting bagi seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan mengenai budaya organisasi di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan Jakarta guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kusioner awal mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.:

**Tabel 4.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi

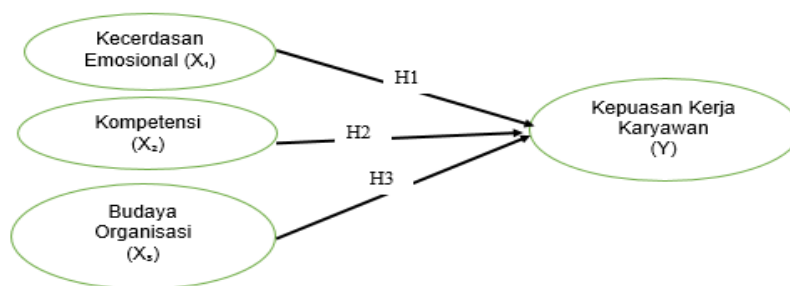
No.	Pernyataan	Pendapat responde n	
		YA	Tidak
1	Saya diberikan kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	32
2	Saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	30	10

3	Perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	25	15
4	Tingkat kerjasama antara bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik	10	30
5	Saya diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan.	20	20

Berdasarkan tabel 4. dapat terlihat bila kondisi budaya organisasi di Yayasan Pengembangan potensi sumber daya pertahanan Jakarta masih ada terdapat beberapa masalah yang terjadi yaitu mengenai tingkat kerjasama antara bagian dalam unit, hal ini masih kurang berjalan dengan baik. Selain itu mengenai kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya masih belum cukup diberikan bagi pegawai.

## METODE

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (Ikhsani et, al., 2021) kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen. Hubungan sebab akibat dari penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap yaitu kepuasan kerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi yang dimaksud adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan pengembangan potensi sumber daya pertahanan (Yppsdp) Jakarta pusat yang berjumlah 86 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh karena jumlah populasi yang sedikit sehingga semua anggota populasi menjadi responden dalam penelitian Fitriyani (2018).

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut Ghozali dan

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

Latan (2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (inner model). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Mayoritas responden yaitu sebanyak 38 responden berjenis kelamin laki - laki. Sedangkan sisanya sebanyak 48 responden berjenis kelamin perempuan. Jadi, mayoritas responden yang berkerja sebagai karyawan yppsdp berdasarkan jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin Perempuan. mayoritas responden yaitu sebanyak 27 responden dengan usia antara 21-30 tahun. Sedangkan responden lainnya yaitu responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 25, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 20 responden responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 14 responden. Jadi, mayoritas yang berkerja sebagai karyawan YPPSDP adalah responden dengan usia 21-30 tahun.

### Hasil Analisis Data Partial Least Square (PLS)

#### 1. Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Menurut Ghazali (2015) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui convergent validity dan discriminant validity, serta reliabilitas model yang di evaluasi composite reliability serta cronbach's alpha untuk blok indikatornya.

##### a. Convergent Validity

Pengujian convergent validity diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.

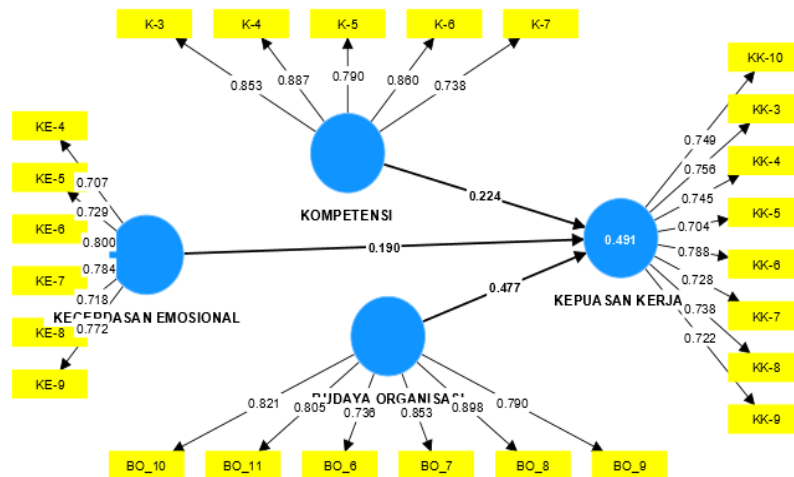
**Tabel 5. Hasil Pengujian Convergent Validity (modifikasi 1)**

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kecerdasan emosional	KE.4	0.707	VALID
	KE.5	0.729	VALID
	KE.6	0.800	VALID
	KE.7	0.784	VALID
	KE.8	0.718	VALID
Kompetensi	KE.9	0.772	VALID
	K.3	0.853	VALID
	K.4	0.887	VALID
Budaya organisasi	K.5	0.790	VALID
	K.6	0.860	VALID
	K.7	0.738	VALID
	BO.6	0.736	VALID
	BO.7	0.853	VALID
KEPUASAN KERJA	BO.8	0.898	VALID
	BO.9	0.790	VALID
	BO.10	0.744	VALID
	BO.11	0.877	VALID
KEPUASAN KERJA	KK.3	0.756	VALID
	KK.4	0.745	VALID
	KK.5	0.704	VALID
	KK.6	0.788	VALID
	KK.7	0.728	VALID
	KK.8	0.738	VALID
	KK.9	0.722	VALID
	KK.10	0.749	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*





Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0 (modifikasi 1)  
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. dan gambar 2. di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

**b. Discriminant Validity**

Pada pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 6. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel Indikator	X1 Kecerdasan emosional	X2 Kompetensi	X3 Budaya Organisasi	Y Kepuasan Kerja
KE.4	0.707	0.250	0.199	0.295
KE.5	0.729	0.286	0.253	0.279
KE.6	0.800	0.288	0.322	0.351
KE.7	0.784	0.414	0.315	0.396
KE.8	0.718	0.401	0.307	0.361
KE.9	0.772	0.388	0.322	0.431
K.3	0.467	0.853	0.301	0.395
K.4	0.257	0.887	0.155	0.380
K.5	0.420	0.790	0.346	0.402
K.6	0.323	0.860	0.117	0.319
K.7	0.401	0.738	0.354	0.395
BO.6	0.320	0.189	0.736	0.418
BO.7	0.398	0.183	0.853	0.548
BO.8	0.365	0.288	0.898	0.533
BO.9	0.196	0.231	0.790	0.511
BO.10	0.225	0.303	0.821	0.486
BO.11	0.383	0.355	0.805	0.540
KK.3	0.189	0.293	0.453	0.756
KK.4	0.174	0.274	0.463	0.745
KK.5	0.343	0.319	0.319	0.704
KK.6	0.303	0.193	0.467	0.788
KK.7	0.339	0.448	0.372	0.728
KK.8	0.445	0.268	0.407	0.738
KK.9	0.457	0.459	0.364	0.722
KK.10	0.490	0.428	0.589	0.749

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. di atas, menunjukkan adanya discriminant validity yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

dengan konstruk lainnya. Selanjutnya dilakukan pengujian discriminant validity dengan Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0. Jika model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik, maka nilai  $\sqrt{AVE}$  setiap variabel harus lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Berikut ini hasil nilai  $\sqrt{AVE}$  dapat dilihat dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0:

**Tabel 7.** Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X1_Kecerdasan emosional	X2_Kompetensi	X3_Budaya Organisasi	Y_Kepuasan Kerja
X1_Kecerdasan emosional	0.752			
X2_Kompetensi	0.458	0.828		
X3_Budaya Organisasi	0.386	0.317	0.819	
Y_Kepuasan Kerja	0.477	0.462	0.622	0.742

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 7. di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

**c. Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada composite reliability. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 5

**Tabel 8.** Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Kecerdasan Emosional	0.566
X2_Kompetensi	0.685
X3_Budaya Organisasi	0.670
Y_Kepuasan Kerja	0.550

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8. di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

**d. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.



**Tabel 9. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1 Kecerdasan emosional	0.856	0.847	Reliable
X2 Kompetensi	0.884	0.884	Reliable
X3 Budaya Organisasi	0.906	0.901	Reliable
Y Kepuasan Kerja	0.888	0.884	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

## 2. Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

### a. Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji Goodness of Fit model.

**Tabel 10. Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

	R Square
Y kepuasan kerja	0.491

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 10. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,491 yang berarti variabel Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% dijelaskan diluar model penelitian ini.

### b. f<sup>2</sup> Effect Size

Nilai f-square (f<sup>2</sup>) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen.

**Tabel 11. Hasil Uji f<sup>2</sup> Effect Size**

	Y Kepuasan Kerja	Keterangan
X1 Kecerdasan Emosional	0.190	Lemah
X2 kompetensi	0.224	Medium
X3 Budaya Organisasi	0.477	Kuat

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 11. diatas, berikut penjelasan mengenai nilai f<sup>2</sup> Effect Size pada masing – masing variable :

- 1) Nilai  $f^2$  **Effect Size** variable X1 (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,190, yang artinya variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variable Kepuasan Kerja.
- 2) Nilai  $f^2$  **Effect Size** variable X2 (Kompetensi) sebesar 0,224, yang artinya variabel Kompetensi memiliki pengaruh parsial medium terhadap variable Kepuasan Kerja.
- 3) Nilai  $f^2$  **Effect Size** variable X3 (Budaya Organisasi) sebesar 0,477, yang artinya variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variable kepuasan kerja.

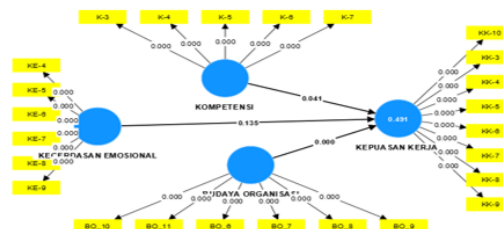
**D. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)**

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

**Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan emosional -> Kepuasan Kerja	0.190	0.202	0.127	1.495	0.135
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.224	0.227	0.110	2.041	0.041
Budaya organisasi-> Kepuasan Kerja	0.477	0.476	0.100	4.766	0.000

Sumber: Data Primer yang diolah,



**Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai p values 0,135 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel (1.495 < 1,989) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) di tolak, artinya pada penelitian ini kecerdasan emosional terhadap kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kecerdasan emosional menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. yang artinya semakin baik kecerdasan emosional

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

yang memiliki karyawan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa kecerdasan emosional akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif kecerdasan emosional maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Wahyuni, Rusman Frenrika (2022) kecerdasan emosi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai p values 0.041 dan memiliki nilai t-statistic < t-tabel ( $2.041 > 1,989$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. yang artinya semakin baik kompetensi yang berikan karyawan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa kompetensi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan kompetensi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif kompetensi maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teuku Muhammad Haqiqi (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,000 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel ( $4.766 > 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. yang artinya semakin baik budaya organisasi yang berikan perusahaan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif budaya organisasi maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siska Vebrianis, Agussalim M, Rice Haryati. (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

## **KESIMPULAN**

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan Kerja. Artinya, Kecerdasan Emosional yang positif dapat meningkatkan kepuasan Kerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Artinya, Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki sebagian besar pegawai, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Artinya, jika budaya organisasi diterapkan secara positif oleh perusahaan maka akan memberikan dampak yang signifikan

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

Pada kepuasan kerja karyawan nya. Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka dapat diberikan Penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi atau lembaga berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Organisasi. dan kepuasan kerja yang dicapai para pegawai. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan langkah perbaikan dalam program peningkatan Kepuasan Karyawan sebagai komponen penting guna mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen Kepuasan kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 49,1% yaitu Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Budaya Organisasi. Sehingga masih terdapat 50,3% variabel-variabel eksogen diluar model penelitian ini.

### REFERENSI

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Auliya, S. K. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT BCI Asia Cabang Jakarta.
- Aprilliansyah, D. P., & Cholid, I. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 519-528.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifuddin, Maryadi, & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban Kerja dan Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai OPD Perkimtan Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 2(1), 59–72.
- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 160-171.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Haqiqi, T. M., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan- Ahmad Fathul Kair et.al*

- Non Medis RSUD Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 1(1), 21-29.
- Ikhsani, Khilyatin. Widayati, Christina Catur. dan Wuryandari, Nur Endah Retno. (2021). Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Promosi, Dan Kepercayaan Merek Terhadap Niat Beli Pasca Covid-19. *Jurnal Bisnis, Ekonomi*,
- Kadarwati, S., Hariyono, M., & Dartani, M. Y. R. (2022). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Melalui Penggunaan Multimedia Interaktif Dalam Pembelajaran Indonesia *Journal Of Community Service*, 2(1), 75-82.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 26(1), 13-29.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jembatan*, 14(1), 25-32.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Perkasa, D. H., Abadi, F., & Shandy, D. F. A. (2020, February). The Effect of Emotional Intelligence, Servant Leadership, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior: A Study of the South Tangerang City Education and Culture Office. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 97-102). Atlantis Press.
- Sudarmanto, (2018). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah (ed.); Edisi Revi). PT Refika Aditama.
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. N. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- T. Hani Handoko. (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Usman, F. (2019, August). Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening. In *Forum Ekonomi* (Vol. 21, No. 2, pp. 132-142).
- Vebrianis, S., Agussalim, M., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Matua Jurnal*, 3(3), 539-548.
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Wahyuni, D., & Friendika, R. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 11-16