

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

Windi Arina Akmilatannajah

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

windiarina30@gamil.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan *person organization fit* terhadap kinerja melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh yaitu yang digunakan adalah secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1 berjumlah 30 orang. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji hipotesis, uji sobel, analisis jalur dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. *Person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. *Job satisfaction* tidak dapat memediasi antara kecerdasan emosional dengan *person organization fit* berdasarkan analisis jalur.

Kata kunci: kecerdasan emosional, *person organization fit*, *job satisfaction*, kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of emotional intelligence and person organization on performance through job satisfaction as an intervening variable. The sampling methode used is a non probability sampling technique that is saturated sampling which is to take the sample in whole or all members of the population used as a sample. Respondents in this research are 30 employees at PNS staff at UPTD Puskesmas Klirong 1. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. This research use descriptive and statistical analysis methods performed validity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, and influence calculation. Testing the hypothesis in the t test show that the emotionall intelligence does not affect job satisfaction at PNS staff at UPTD Puskesmas Klirong 1. Person organization fit does not affect job satisfaction at PNS staff at UPTD Puskesmas Klirong 1. Emotionall intelligence does not affect performance at PNS staff at UPTD Puskesmas Klirong 1. Person organization fit has a significan effect on performance at PNS staff at UPTD Puskesmas Klirong 1. Job satisfaction can not mediate between emotionall intelligence and person organization fit based on path analysis.

Keywords: *emotionall intelligence, person organization fit, job satisfaction, performance*

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan efektifitas dari sumber daya manusia dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi lebih dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis.

Sistem kesehatan nasional diselenggarakan dan diarahkan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yaitu kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk dalam rangka mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia agar dapat hidup layak dan produktif, untuk itu diperlukan penyelenggaraan kesehatan yang baik dan dapat merangkul seluruh bagian masyarakat tanpa terkecuali. Salah satu wadah atau tempat bagi seseorang dalam upaya memperoleh pelayanan kesehatan adalah melalui pusat kesehatan masyarakat (puskesmas).

Puskesmas merupakan organisasi yang berada dibawah Dinas Kesehatan dengan fungsinya sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat pertama bagi masyarakat. fokus pelayanan dari Puskesmas pada bagaimana memelihara, meningkatkan, mencegah serta menanggulangi permasalahan kesehatan keluarga dan masyarakat. Fasilitas yang diberikan oleh Puskesmas diantaranya imunisasi, kesehatan ibu dan anak serta pencegahan berbagai macam penyakit. Fasilitas lain yang diberikan oleh Puskesmas adalah tersedianya tenaga kesahatan yang berkompeten.

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2010). Kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja perusahaan atau organisasi. Dengan adanya kata lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja perusahaan atau organisasi yang bersumber dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi atas jenis pekerjaan dan ketrampilan. Oleh karena itu, seorang pegawai harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan (Suardi Yakub, dkk 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha dan pegawai Puskesmas Klirong 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah baik. Dalam kualitas kerja para pegawai sudah dicapai sesuai ketentuan Puskesmas, untuk

peningkatan kapasitas para pegawai sudah maksimal. Dengan adanya tugas baru para pegawai melaksanakan sosialisasi terlebih dahulu. Sehingga dalam melaksanakan program-program yang menjadi tanggung jawab puskesmas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sudah dilaksanakan dan terselesaikan. Kinerja pegawai dilihat dari penilaian kinerja para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dapat memperoleh peningkatan golongan. Berikut adalah table evaluasi dan analisis pencapaian penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada tahun 2018 sampai 2019 pada Puskesmas Klirong 1.

Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai (Firmansyah Usman, 2019:140). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka kepuasan terhadap kerja akan semakin tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Klirong 1 dan pegawai, pegawai merasa puas atas pekerjaannya, hal itu ditunjukkan pada pemberian gaji yang didapatkan sesuai dengan golongan, selain itu juga masih ada pemberian tunjangan lain yang akan didapatkan oleh seseorang PNS pada umumnya. Para pegawai sebelum melakukan pekerjaan aple terlebih dahulu. Pegawai bekerja sesuai dengan keahliannya pada pendidikan yang sebelumnya pernah ditempuh, dengan bekerja sesuai latar belakang pendidikan yang sama pegawai akan memiliki kompetensi yang lebih baik. Latar belakang pendidikan pegawai yang sesuai akan memberikan dampak positif, dimana pendidikan sebelumnya akan memudahkan proses bekerja. Proses bekerja dalam sebuah puskesmas juga ditunjang dengan memberikan peralatan yang baik. Peralatan yang ada dipuskesmas sudah sesuai standar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. kecerdasan emosional berfungsi untuk menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional (*emosional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif (Robbins, 2008:87).

Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dengan

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah organisasi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Firmansyah Usman, 2019:133).

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha dan pegawai di UPTD Puskesmas Klirong 1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai dalam melayani pasien harus mampu mengendalikan emosi agar selalu dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pasien. Pegawai memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda sehingga dibutuhkan kesabaran dan pengendalian emosi dari pegawai yang terkadang mampu memancing emosi pegawai saat melayani pasien. Dengan adanya hubungan dan kedekatan yang baik antara pegawai dan juga pegawai dengan pimpinan. Puskesmas menerapkan sistem kekeluargaan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Apabila terdapat pegawai yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya, maka akan dibantu oleh rekan kerjanya. Dibutuhkan kesabaran dan semangat juang yang tinggi untuk mengendalikan emosi diri dan pikiran sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya juga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tenaga kerja atau SDM yang ada dalam sebuah organisasi harus memiliki keilmuan ataupun keahlian dan keterampilan dibidangnya, sehingga nantinya setiap personil yang bekerja akan memiliki kecocokan dengan pekerjaan yang dijalannya (*person-job fit*). Berbicara tentang kinerja organisasi yang maksimal, tidak hanya cukup dengan memastikan adanya kecocokan individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*) tetapi juga harus mempertimbangkan pula kecocokan individu dengan organisasi (*personorganization fit*).

Person organization fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof,1996). *Person organization fit* merupakan kecocokan nilai individu dengan organisasi. Pemahaman terhadap kesesuaian antara individu dengan nilai organisasi atau *P-O fit* akan dapat membantu organisasi dalam menjawab tantangan dalam pengelolaan manajemen SDM Santoso dan Irwantoro (2014). Keselarasan nilai tersebut penting yang nantinya akan berujung pada kinerja pegawai serta keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Klirong 1, menunjukkan bahwa *person organization fit* sudah diwujudkan dengan baik. Hal tersebut bisa terjadi karena di dalam organisasi sudah mampu memenuhi kebutuhan pegawai seperti adanya kesempatan untuk para pegawai berprestasi dengan menaikkan golongan dengan tunjangan yang diberikan para pegawai dan dukungan lingkungan kerja fisik yang nyaman sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Organisasi membutuhkan kontribusi pegawai

dalam bentuk keahlian dan kemampuan mereka. Kesesuaian nilai tersebut sangat penting karena nantinya akan berujung pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening**” (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)”.

METODE

1. Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010:9). Adapun indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Cardoso Faustino (2000:135) terdiri dari:

- Quantity of work* (jumlah pekerjaan)
- Quality of work* (kualitas pekerjaan)
- Job knowledge* (pengetahuan mengenai pekerjaan)
- Creativeness* (kreativitas)
- Cooperative* (kooperatif)
- Dependability* (keteguhan)
- Initiative* (Prakarsa)
- Personal qualities* (kualitas pribadi)

2. Job Satisfaction

Menurut Robbins (2009:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dari kepuasan kerja seseorang karyawan. Adapun menurut Robbins (2008) terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

- Kepuasan terhadap gaji atau upah
- Kepuasan terhadap promosi perusahaan
- Kepuasan terhadap teman kerja
- Kepuasan terhadap supervise
- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada kecerdasan emosional adalah kemampuan atau keterampilan dalam mengedalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya dalam mengerjakan sesuatu, dan mampu berinteraksi dengan orang lain. Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:58) terdiri dari :

- Kesadaran diri
- Pengaturan diri
- Motivasi

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

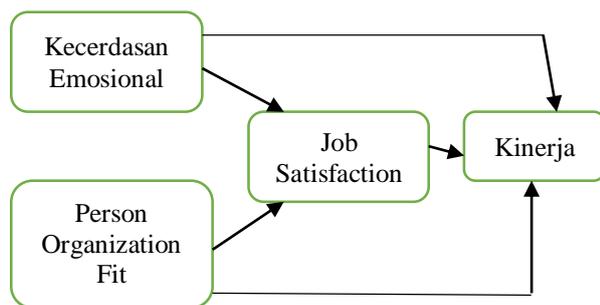
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

4. **Person Organization Fit**

Person-organization fit secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (Kristof, 1996 dalam Fatmasari, 2017). *Person-organization fit* dibatasi oleh teori dari Kristof (dalam Fatmasari, 2017), yaitu meliputi :

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*)
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*)
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*cultur persnolity congruence*)

Model Empiris



Gambar Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada.

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

H2: *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

H4: *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

H5: *Job Satisfaction* Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

H6: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan *Job Satisfaction* sebagai variable intervening pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

H7: *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan *Job Satisfaction* sebagai variable intervening pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan *person organization fit* sebagai variabel independen (bebas), *job satisfaction* sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) UPTD Puskesmas Klirong 1 dengan populasi yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono,2005).

Mengutip dari pendapat Arikunto(1998), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1 yang berjumlah 30 pegawai.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 23.00 dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Hasil validitas akan didapat dari hasil *corrected item total correlation* dengan ketentuan bahwa alat ukur atau item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel dan dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 dengan menentukan r tabel yaitu dengan rumus $df=n-2$ didapat nilai r tabel sebesar 0,3610.

Dimana :

$df = \text{defree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 30-2=28$, diperoleh hasil r tabel sebesar = 0,3610

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka diperoleh r tabel sebesar 0,3610. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kecerdasan emosional, *person organization fit*, *job satisfaction* dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
----------	-------------	--------------	------------

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

Kecerdasan Emosional (X1)	0,688	0,60	Reliabel
Person Organization Fit (X2)	0,679	0,60	Reliabel
Job Satisfaction (Y1)	0,631	0,60	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,763	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

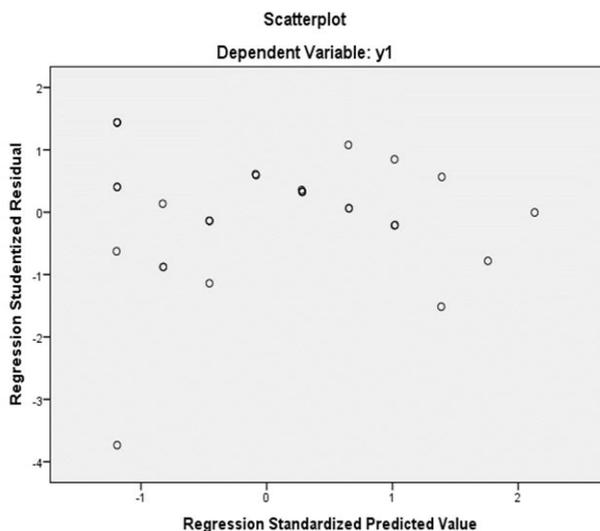
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0,506	1,975
Person organization fit (X2)	0,506	1,975

Tabel.3 Uji Multikolinieritas Struktural II

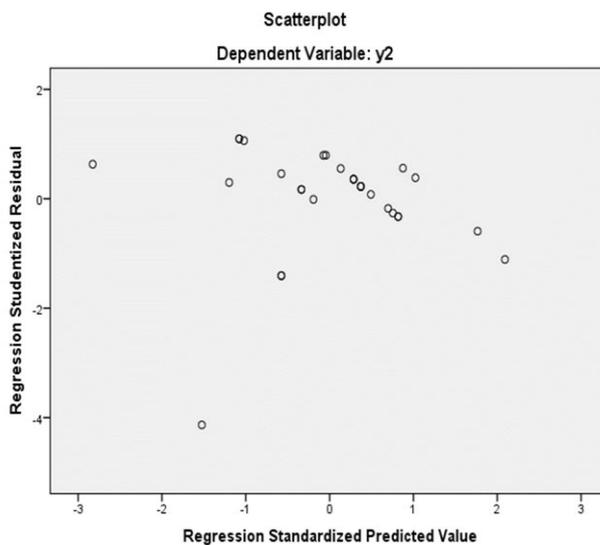
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0,456	2,191
Person organization fit (X2)	0,481	2,080
Job Satisfaction (Y1)	0,653	1,532

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Struktural I

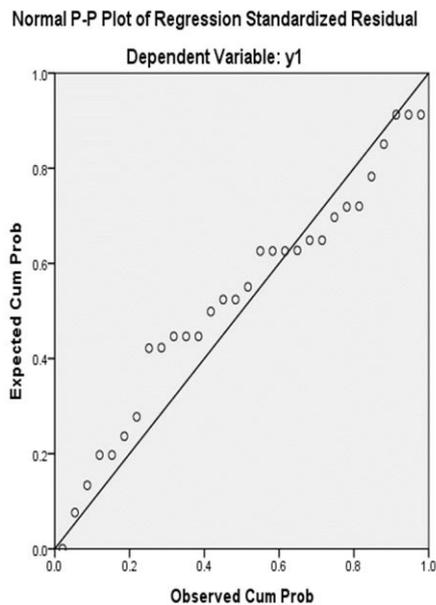


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Struktural II

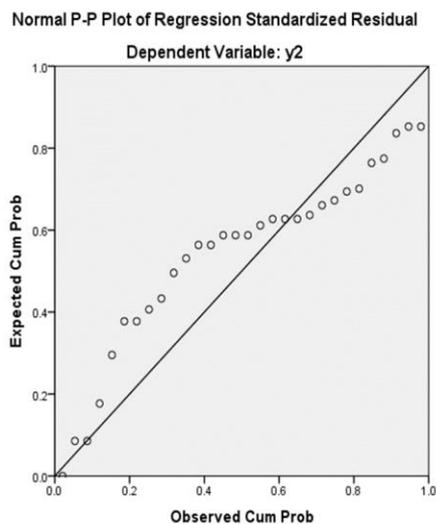
Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, dari hasil output spss dapat diketahui tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik ada grafik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)



Gambar 3. Uji Normalitas Struktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Struktural II

Berdasarkan gambar 3 dan 4 diatas hasil dari output SPSS (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial Struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.425	2.154		2.982	.006
	Kecerdasan Emosional	.265	.154	.375	1.717	.097

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.669	2.668	2.499	.019
	Kecerdasan Emosional	.174	.158	.163	.905
	Person Organization Fit	.247	.207	.417	.675
	Job Satisfaction	.207	.207	.597	.551

- Kecerdasan Emosional X1 terhadap Job Satisfaction Y1
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 1,717 < t tabel 2,04841 (1,717 < 2,04841). Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional X1 terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap job satisfaction Y1.
- Person Organization Fit X2 terhadap Job Satisfaction Y1
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 1,196 < t tabel 2,04841 (1,196 < 2,04841). Maka dapat disimpulkan bahwa person organization fit X2 terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap job satisfaction Y1.

Tabel 5. Uji Parsial Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	6.669	2.668	2.499	.019
	Kecerdasan Emosional	.174	.158	.163	.905
	Person Organization Fit	.247	.207	.417	.675
	Job Satisfaction	.207	.207	.597	.551

- Kecerdasan Emosional X1 terhadap Kinerja Y2
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar -0,905 > t tabel 2,05183 (-0,905 > 2,05183). Dilihat dari nilai signifikan, kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 0,374 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional X1 terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Y2.
- Person Organization Fit X2 terhadap Kinerja Y2
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,377 > 2,05183 (2,377 > 2,05183). Dilihat dari signifikan, person organization fit memiliki nilai sebesar 0,025 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa person organization fit X2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y2
- Job Satisfaction Y1 terhadap Kinerja Y2

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,965 > 2,05183 (3,965>2,05183). Dilihat dari signifikan, job satisfaction memiliki nilai sebesar 0,001

sebesar 0,703 ini berarti korelasi antara Kecerdasan Emosional terhadap *Person Organization Fit* sehingga masuk kategori kuat dan signifikan karena signifikansinya kurang dari 0,05.

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 6. Uji Koefisien Deteminasi Struktural I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.589 ^a	.347	.299	1.025

Berdasarkan output diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,299, artinya kontribusi variabel kecerdasan emosional dan *person organization fit* terhadap job satisfaction adalah sebesar 29,9%, sedangkan sisanya (100% - 29,9%) atau 70,1% dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 7. Uji Koefisien Deteminasi Struktural II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.784 ^a	.615	.570	1.101

Berdasarkan output diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square persamaan II sebesar 0,570, artinya kontribusi variabel kecerdasan emosional, *person organization fit* dan job satisfaction terhadap kinerja adalah sebesar 57,0%, sedangkan sisanya (100% - 57,0%) atau 43,0% dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Analisis Korelasi Correlations

		x1. Tot	x2. Tot
Cd	Pearson Correlation	1	.703**
Kecerdasan Emosional	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
<i>Person Organization Fit</i>	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig.(2.tailed)	.000	
	N	30	30

Berdasarkan tabel diatas maka angka korelasi antara Kecerdasan Emosional terhadap *Person Organization Fit*

Uji Sobel

Tabel 9. Uji Sobel Struktural I

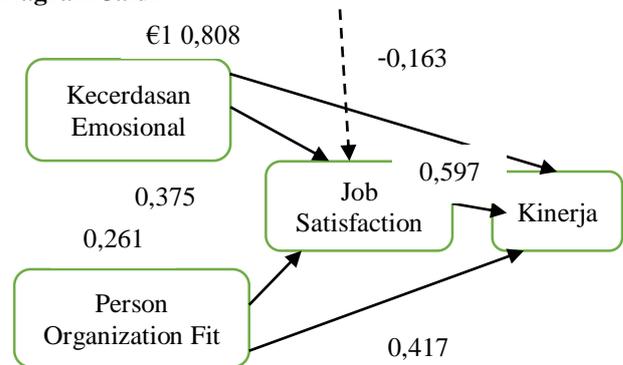
Test Statistic	StandarError	P-value
1,57830054	0,1376973	0,11449658

Tabel 10. Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	Standar Error	P-value
1,14533034	0,19187477	0,25207234

Berdasarkan tabel 9 dan 10 diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa job satisfaction tidak dapat memediasi antara variabel kecerdasan emosional (X1), *person organization fit* (X2) dengan kinerja (Y2).

Diagram Jalur



PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kecerdasan emosional dan *person organization fit* terhadap kinerja melalui *job satisfaction* dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

- UPTD Puskesmas Klirong 1. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *person organization fit* maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.
 5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job satisfaction* maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.
 6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* tidak dapat memediasi hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja. Artinya, hubungan antara *person organization fit* dengan kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1 tidak didorong oleh variabel *job satisfaction*.

Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan *person organization fit* pemimpin harus memberikan wewenang atau kepercayaan kepada pegawai seperti memotivasi pegawai untuk menyamakan tujuan yaitu meningkatkan mutu organisasi. Dimana kepentingan pegawai merupakan kepentingan organisasi. Ketika sebuah organisasi sudah memiliki kesamaan tujuan dengan pegawai dalam meningkatkan mutu instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai PNS Puskesmas Klirong 1.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *job satisfaction* pada pegawai, pemimpin harus memberikan arahan dan motivasi baik secara verbal maupun dengan memberikan jasa medis atau tindakan kepada pegawai PNS Puskesmas Klirong 1, sehingga secara emosional mereka akan merasa puas dalam bekerja dan pada akhirnya dapat berdampak meningkatkan kinerja. Maka sesama rekan kerja sebaiknya tetap menjaga hubungan baik dengan melakukan komunikasi yang baik satu sama lain, selain menjalin komunikasi untuk menunjang pekerjaan sebaiknya sesama pegawai juga membuat sebuah kegiatan diluar kantor seperti arisan atau kegiatan yang bersifat informal untuk mempererat hubungan antar pegawai, karena tugas ataupun program yang harus diselesaikan tidak hanya tugas individu maupun organisasi.
3. Kinerja yaitu untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Kemauan untuk mengusahakan kualitas kerja,

bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki para pegawai PNS Puskesmas Klirong 1 dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional, *person organization fit* dan *job satisfaction*.

Bagi peneliti selanjutnya

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* memberikan pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi pada Puskesmas Klirong 1 dapat meningkatkan kinerja dan kesesuaian tujuan pekerjaan pada instansi tersebut, namun tidak menimbulkan efek *job satisfaction* yang dirasakan pegawai jadi disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak bisa di samakan dengan tingkat *job satisfaction*. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho Septian dan Raharja Edy (2018) yang mana *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa naik turunnya pemimpin yang tidak bisa memperhatikan bawahnya dan kecerdasan emosional pegawai sangat rendah dalam tingkat pengendalian diri sendiri maka akan menimbulkan efek tingkat kinerja dan *job satisfaction*. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Duwit Filliks (2015) yang mana kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sih Darmi. 2010. *Model person organization fit (profit model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja*. Stikubank. Universitas Stikubank
- Alfany, Nurli Laily. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BANK Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoharjo*. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Bernadin, J. H., & Russel, J. E, 1998. *Human Resource Management An Approach*. New York: Me Graw Hill Companies
- Chandra, Dennis dan Indriyani Ratih. 2018. *Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya*. Surabaya. Universitas Kristen Petra Surabaya
- Dessler, Gray 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Edisi 10. Jakarta : Indeks

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

- Duwit, Fillik. 2015. *Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badab Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat)*. Mando: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas San Ratulangi Manado.
- Engko, Cecilia. 2008. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 10. No. 1. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Ambon: Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura.
- Firmasyah, Usman. 2019. *Pengaruh kecerdasan emosi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai universitas trunajaya bontang*. Bontang : Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya, Bontang.
- Fatmasari, Tutut Wahyu dan Budiono. 2017. *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo*. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Goleman, D. 2009. *Emotional Intelligence* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 17*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kristof, Amy. L. 1996. *Journal Personel Of Psychology*. Vol. 49. No. 1. *Person Organization Fit : An Integrative Review Of It's Conceptualization, Measurement And Implication*. Washington Dc: University Of Maryland
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maria, Helena Stefani dan Yuniawan Ahyar. 2016. *Analisis pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan : komitmen organisasional dan organizational citizenship behaviour sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT telkom witel pekalongan)*. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Mathis, Robert L. & Jackson. 2009. *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Mahardika, Guntur. 2006. *Pengaruh Person Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu Dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Melani, T. Suhaji. 2012. *“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMAST” Semarang)”*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1.2012.
- Nuraningsih, Ni Putu Luh dan Putra Made Surya. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada THE Seminyak Beach Resort AND SPA*. Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)
- Nurchyani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)
- Rahman, Muh. Akil. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Makassar*. UIN Alauddin Makassar
- Stephen, P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Stephen, P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Kesembilan. Jakarta : PT Prenhallindo
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Troena Eka Afnan. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*. Malang. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafat, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sari Lia Agustiana, Onsardi dan Ekowati Sari. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Klirong 1)

Bengkulu. Universitas Muhammadiyah
Bengkulu

- Santoso, Djoko dan Irwantoro, Isnu. 2014. “*Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*”. Jurnal NeO-Bis, Vol. 8, No.1
- Tunjungsari, Peni. 2011. “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.*” Vol.1,No. 1
- Ula, Novi Widyanti. 2020. *Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan divisi produksi PT.IKSG.* Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Dua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, Eko. Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*