

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator

Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta

JURNAL



Oleh :

Nama : Ichsan Sholichin

Nomor Mahasiswa : 13311394

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja
Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Sains dan
Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta

Nama : Ichsan Sholichin
Nomor Mahasiswa : 13311394
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL YOGYAKARTA**

Ichsan Sholichin

Universitas Islam Indonesia
ichsansholichin22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini fokus pada bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja secara parsial ataupun simultan, untuk menentukan pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja secara parsial ataupun simultan, untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan untuk mengetahui lebih besar pengaruh langsung kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 213 pegawai dari Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan beberapa metode kuantitatif, seperti uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu, dampak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada dampak tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dampak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada dampak tidak langsung dari komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

This research concerned with the effect of emotional intelligence and organizational commitment on the performance of the civil servants of Center for Science and Accelerator Technology of National Nuclear Energy Agency of Yogyakarta with job satisfaction used as the intervening variable. The purposes of this study were to determine the effect of emotional intelligence and organizational commitment on job satisfaction, partially or simultaneously, to determine the effect of emotional intelligence and organizational commitment on performance, partially or simultaneously, to determine the effect of job satisfaction on the performance and to

know which one could give greater impact the direct effect of emotional intelligence and organizational commitment on performance or the indirect effect of emotional intelligence and organizational commitment on performance by using job satisfaction. The respondents of this research were 213 civil servants of Center for Science and Accelerator Technology of National Nuclear Energy Agency of Yogyakarta. The method used for data collection was questionnaires. Then the data was analyzed using some quantitative analysis, such as, t test, F test, multiple regression analysis and path analysis.

The result of this study indicated that emotional intelligence had a significant effect on job satisfaction, there was a significant effect of organizational commitment on job satisfaction, there was a significant effect of emotional intelligence and organizational commitment on job satisfaction, there was a significant effect of emotional intelligence on performance, there was a significant effect of organizational commitment on performance, there was a significant effect of emotional intelligence and organizational commitment on performance and there was a significant effect of job satisfaction on performance. In addition, the effect of the direct emotional intelligence on performance was greater than the indirect effect of emotional intelligence on performance. The effect of direct organizational commitment on performance was greater than the indirect effect of organizational commitment on performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN.

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mathis & Jackson (2011) menyatakan sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Selain itu, Bohlander & Snell (2010) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sedangkan menurut Armstrong & Taylor (2014) kebijakan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan perencanaan strategi bisnis yang ada di dalam organisasi, dengan demikian dapat menumbuhkan kemauan karyawan untuk bertindak menyesuaikan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa salah satu tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan, sehingga organisasi harus mampu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Selanjutnya, dari hasil penelitian Shooshtarian *et al.* (2013) menyatakan kinerja merupakan kriteria yang sangat penting yang berhubungan dengan hasil organisasi dan keberhasilan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Huda *et al.* (2013) menyatakan bahwa organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus dipertahankan dalam rangka meningkatkan kinerja, maka kinerja pada dasarnya mempengaruhi kerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mengejar dan meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan karyawan pada pekerjaannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Goleman (dalam Armstrong & Taylor, 2014) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri dan mengolah emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional sama ampuhnya dengan kecerdasan intelektual, dan terkadang lebih ampuh daripada kecerdasan intelektual, hal ini dipertegas bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen bagi kesuksesan seseorang sedang 80 persen lainnya ditentukan oleh faktor lain, maka tidak dapat dipungkiri jika peran kecerdasan emosional sangat penting dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian Shooshtarian *et al.* (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengontrol emosinya dari stres dan tekanan saat di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Vratskikh *et al.* (2016) menyatakan bahwa karyawan dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengembangkan strategi untuk mengurangi stres pada saat bekerja yang dapat mengurangi kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Menurut Luthans (2011) terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan seperti tingkat *turnover* rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah dan karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan Gibson *et al.* (2012) menyatakan karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan berpikir tentang tujuan organisasi sama halnya dengan tujuan pribadi sehingga dapat meningkatkan kinerja, untuk itu jika tidak ada komitmen dari karyawan maka dapat mengurangi efektivitas organisasi, karyawan cenderung untuk berhenti dan menerima pekerjaan lain dengan demikian, tingkat *turnover* akan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013) dan Bandula (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Armstrong dan Taylor (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Menurut Roethlisberger & Dixon (dalam Armstrong & Taylor, 2014) produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membuat karyawan dalam organisasi lebih puas, terutama melalui pengawasan yang menyenangkan dan organisasi mendukung memenuhi kebutuhan sosial mereka. Selanjutnya Luthans (2011) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas, kepuasan pelanggan, dan bahkan menghasilkan profitabilitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dizgah *et al.* (2012) dan Fadlallah (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Yogyakarta merupakan salah satu fasilitas yang dimiliki oleh Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) salah satu pusat penelitian dan pengembangan di bidang sains khususnya di bidang pemanfaatan teknologi nuklir. Dan sebagai salah satu organisasi yang berkedudukan di bawah Deputi Bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir, Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang berstatus karyawan negeri.

Seperti pemikiran yang telah tersimpan di benak masyarakat Indonesia mengenai karyawan negeri adalah pekerjaan yang mudah dan tanpa tekanan dari perusahaan. Akan tetapi pada faktanya karyawan negeri juga memiliki target kinerja setiap tahunnya. Oleh karena itu,

ketika karyawan tidak memiliki kinerja baik maka akan terlihat di laporan kinerja karyawan tiap tahunnya dan akibatnya dapat memperoleh peringatan.

Disisi lain, komitmen yang dimiliki oleh pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta terbilang sangat tinggi hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang. Dan juga di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta memiliki usia lebih dari 50 tahun sehingga tentunya memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Terakhir dikarenakan pegawai yang ada di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta berstatus sebagai pegawai negeri kepuasan kerja pegawai juga harus diperhatikan karena pekerjaan dari pegawai negeri sipil yang dilakukan hanya itu-itu saja atau cenderung membosankan dikarenakan tidak adanya variasi pekerjaan, disebabkan oleh *job description* yang diberikan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dimiliki oleh.

Terjadinya keadaan yang seperti ini perlu dilakukan pengkajian secara mendalam terutama mengenai kinerja pegawai pegawai negeri sipil dan beberapa faktor di atas. Hal tersebut dikarenakan, pegawai negeri sipil menganggap kinerja yang dilakukan biasa-biasa saja jika dibandingkan perusahaan swasta yang penuh dengan tuntutan dalam pekerjaannya. Hal ini menarik untuk dikaji, sebab disisi lain, pegawai memiliki komitmen yang tinggi, kecerdasan emosional yang tinggi akan tetapi kepuasan kerja yang dianggap kurang karena pekerjaan yang diberikan monoton tidak ada tantangannya. Dari beberapa faktor tersebut perlu dikaji apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai atau terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti akan meneliti di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta. Dan pada penelitian ini akan meneliti apakah kecerdasan emosional dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian dari Magdy & Badawy (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berdampak pada kepuasan kerja, gender sebagai variabel moderasi tidak memiliki pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sedangkan dari sisi umur memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Yoke & Panatik (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja dapat dibuktikan. Hasil penelitian dari Ealias (2012) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian dari Idris (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional, motivasi dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sharma & Bajpai (2010) menunjukkan bahwa karyawan dalam organisasi sektor publik memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih besar dari pada komitmen organisasional karyawan dalam organisasi sektor swasta dan juga kepuasan kerja akan meningkat atau menurun berdasarkan kenaikan atau penurunan komitmen organisasional. Hasil penelitian

dari Tuzun (2009) menunjukkan bahwa identifikasi organisasional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, akan tetapi komitmen organisasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan identifikasi organisasional. Penelitian yang dilakukan Inanc & Ozdilek (2015) menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinyu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian dari Seyal & Afzaal (2013) menunjukkan bahwa tujuh dimensi kecerdasan emosional dan komponen komitmen organisasional sangat kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan staf akademik teknis Universitas di Brunei Darussalam. Hasil penelitian dari Mohammadian *et al.* (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada staf Rumah Sakit Ebne Sina. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Shooshtarian *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kecerdasan emosional juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Sedangkan hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif atau signifikan. Hasil penelitian dari Vratskikh *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Selain itu, kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan Universitas Jordan. Hasil penelitian yang dilakukan Goel & Hussein (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

H8 : Lebih besar pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hubungan Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Huda *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan baik secara parsial atau simultan serta *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN East Java Distribution Network Service Area di Mojokerto. Penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013) menunjukkan bahwa dengan menganalisis tiga dimensi komitmen organisasional menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Meli di Kurdistan Iran. Hasil penelitian dari Khan *et al.* (2010) menunjukkan bahwa dengan menganalisis tiga dimensi komitmen organisasional (*Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment*) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sektor Gas di Pakistan. Hasil penelitian dari

Bandula (2016), Memari *et al.* (2013), dan Zefeiti & Mohamad (2017) menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5 : Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

H9 : Lebih besar pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Rangriz & Mehrabi (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan *Iranian Red Crescent Societies (IRCS)* baik secara parsial atau simultan. Hasil penelitian dari Samadi & Emamgholizadeh (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H6 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dari Dizgah *et al.* (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Sektor Publik Guilan. Hasil penelitian dari Fadlallah (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H7 : Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional. Dalam perkembangannya, manajemen harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien guna menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Kecerdasan Emosional. Goleman (dalam Armstrong & Taylor, 2014) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri dan mengolah emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Selanjutnya pandangan lain yang dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (dalam Luthans, 2011) yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan. Robbins & Coulter (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memandang emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna dari emosi, dan orang mengetahui mengenai emosi mereka sendiri dan pandai membaca isyarat dari emosi.

Komitmen Organisasional. Luthans (2011) mengemukakan komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan. Sementara itu, Mowday (dalam Armstrong & Taylor, 2014) menyatakan bahwa itu komitmen organisasional ditandai dengan keterikatan emosional seseorang dengan organisasi yang dihasilkan dari nilai-nilai dan kepentingan bersama. Sedangkan menurut Gibson et al. (2012) komitmen organisasional adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Kepuasan Kerja. Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Selanjutnya menurut Armstrong dan Taylor (2014) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

Kinerja Karyawan. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Menurut Bernadin & Russell (1993) mendefinisikan kinerja adalah catatan hasil produksi dari pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu yang spesifik. Sedangkan menurut Armstrong & Taylor (2014) kinerja didefinisikan sebagai perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Sementara, menurut Simamora (2006) mengemukakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

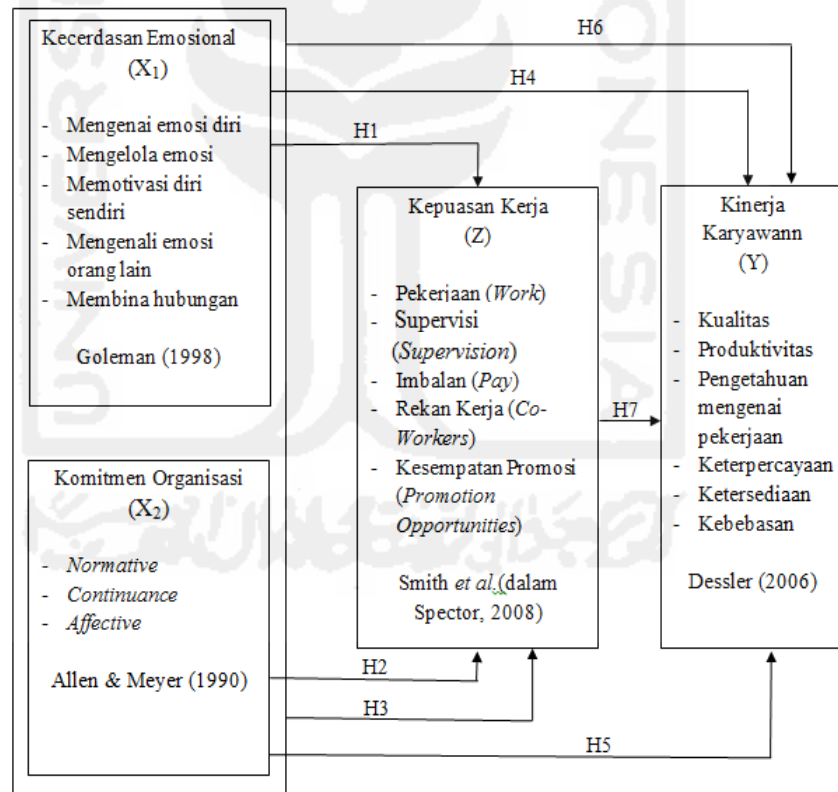
Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada pula yang secara umum tetapi tidak semuanya yaitu mengaitkannya dengan motivasi, OCB, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Yoke & Panatik (2016), melakukan penelitian pada bidang jasa pendidikan yaitu pendidik di sekolah dasar dan sekolah menengah (SMP dan SMA) di Malaysia dengan variabel kecerdasan emosional melalui teori Wong & Law (2002), kepuasan kerja melalui teori Weiss *et al.* (1967), dan kinerja karyawan dengan teori dari William & Anderson (1991) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan peran kepuasan untuk memediasi tidak dapat dibuktikan pada dimensi faktor ekstrinsik sedangkan pada faktor intrinsik dapat dibuktikan. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vratskikh *et al.* (2016), melakukan penelitian pada bidang jasa pendidikan yaitu karyawan administrasi di Universitas Jordan dengan variabel kecerdasan emosional melalui teori Groves *et al.* (2008), kepuasan kerja melalui teori Hackman & Oldham (1974), dan kinerja karyawan dengan teori dari Tseng & Huang (2011) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan peran kepuasan untuk memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terbukti dengan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsungnya.

Sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu penelitian yang memodifikasi alur regresi variabel dengan menambahkan variabel komitmen organisasional pada variabel independen sehingga pada penelitian selanjutnya hubungan antar variabel yang digunakan menjadi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya juga berbeda, adapun pada penelitian selanjutnya teori

yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada variabel kecerdasan emosional menggunakan teori Goleman (1998), komitmen organisasional menggunakan teori Allen dan Mayer (1990), kepuasan kerja menggunakan teori Smith *et al.* (dalam Spector, 2008), dan Kinerja menggunakan teori Dessler (2006). Hal tersebut dipilih berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu, obyek penelitian dan responden penelitian juga berbeda jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu dimana pada penelitian terdahulu dilakukan di sektor industri, perbankan, pendidikan, dan jasa. Sedangkan pada penelitian selanjutnya akan meneliti pada salah satu lembaga pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir yang mana memiliki karyawan pegawai negeri sipil.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) kerangka pemikiran teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoretis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak kemudian dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hal tersebut

untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

Lokasi Penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator yang merupakan salah satu fasilitas yang dimiliki oleh BATAN yang berlokasi di Jl. Babarsari, Sleman, Yogyakarta.

Populasi dan Sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel pada Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta berjumlah 213 pegawai.

Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Kecerdasan Emosional. Adapun parameter dan indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini merujuk pada Goleman (1998) yang meliputi mengelola emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

Komitmen Organisasional. Meyer dan Allen (1990) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Adapun parameter dan indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini merujuk pada *Journal of Occupational Psychology* dari Allen & Mayer (1990) yang meliputi *Affective, Continuance, dan Normative*.

Kepuasan Kerja. Smith, Kendall, dan Hullin (Spector, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan perkerja akan pekerjaannya. Adapun parameter dan indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini merujuk pada *Job Description Index (JDI)* dari Smith, Kendal, & Hulin (dalam Spector, 2008) yang meliputi pekerjaan, supervisi, imbalan, rekan kerja, dan kesempatan promosi.

Kinerja Karyawan. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Dimensi kinerja menurut Dessler (2006) yang meliputi kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, keterkepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas. Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 116 responden selanjutnya diolah dan dihitung dengan menggunakan *software SPSS Windows* versi 22. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,1535$ ($df = N-2, 116-2=114$ pada $\alpha = 0,05$). Bila r_{hit} lebih besar dari r_{Tabel} ($r_{hit} > r_{Tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid. Begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uji validitas keempat variabel semuanya valid.

Hasil Uji Reliabilitas. Menurut Ghozali (2011) suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2013). Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 . Hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel dinyatakan reliabel,

METODE ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Analisis Deskriptif Responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 80 orang atau 68,96 persen, dengan usia lebih dari 52 tahun sebanyak 71 orang atau 61,21 persen, dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 57 orang atau 49,13 persen, serta masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 77 orang atau 66,39 persen.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian. Persepsi karyawan tentang unsur-unsur kepuasan kerja dalam memediasi hubungan pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari kategori respon pilihan dari responden penelitian yang terdiri dari; kecerdasan emosional (X_1) dengan nilai frekuensi sebesar 66 responden atau 56,89 persen, komitmen organisasional (X_2) dengan nilai frekuensi sebesar 78 responden atau 67,25 persen, kepuasan kerja (Z) dengan nilai frekuensi sebesar 76 responden atau 65,52 persen, dan kinerja dengan nilai frekuensi sebesar 60 responden atau 51,72 persen. Atau untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel yang tersaji di bawah ini:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Kecerdasan Emosional		Komitmen Organisasional		Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	3	2,59	0	0	4	3,45	2	1,72
Tinggi	47	40,52	38	32,75	76	65,52	60	51,72
Sangat Tinggi	66	56,89	78	67,25	36	31,03	54	46,56

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji Normalitas. Menurut Ghozali (2011) data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $0,364 > 0,05$, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$. Dari hasil perhitungan, nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak terdapat multikolinieritas, hal ini dikarenakan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, dengan hasil dari variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai *tolerance* 0,674 dan nilai VIF 1.484, komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai *tolerance* 0,753 dan nilai VIF 1.327, variabel

kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *tolerance* 0,682 dan nilai VIF 1.467. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinieritas, sehingga model layak untuk digunakan analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011) heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisita. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu variabel kecerdasan emosional (X_1) 0,356, variabel komitmen organisasional (X_2) 0,896, dan variabel kepuasan kerja (Z) 0,761.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial). Menurut Ghazali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan, berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji F (Serentak). Menurut Ghazali (2011) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan, berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.286	.321		4.012	.000		
R.X ₁	.432	.091	.410	4.742	.000	.808	1.237
R.X ₂	.206	.072	.248	2.867	.005	.808	1.237

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan table diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 1,286 + 0,432X_1 + 0,206X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 1,286 menunjukkan besarnya kepuasan kerja, jika tidak disertai dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional adalah sebesar 1,286.
2. Kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,432. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa

antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kecerdasan emosional yang telah dimiliki karyawan semakin tinggi maka mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan kecerdasan emosional yang semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

3. Komitmen organisasional (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,206. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Komitmen organisasional yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan komitmen organisasional yang semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Shooshtarian *et al.* (2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah cenderung kurang menyadari emosi mereka dan memiliki kemampuan lebih sedikit untuk mengatasi emosi mereka saat menghadapi situasi sulit, sehingga memperburuk tingkat stres dan mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka. Lalu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vratskikh *et al.* (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ealias (2012) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dimana kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta maka berbanding lurus dengan kepuasan kerja pegawai, apabila kecerdasan emosional tinggi maka kepuasan kerja pegawai tersebut juga tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi kemungkinan konsekuensi yang mungkin timbul dari stres, selain itu, dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mempengaruhi emosi dalam kelompok atau dengan kata lain dapat mempengaruhi rekan kerja dan semangat kerja dalam kelompok.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,005 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sharma & Bajpai (2010), dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi karyawan sektor publik lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan sektor swasta, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa aman akan pekerjaan yang dimilikinya tanpa takut pemecatan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Inanc & Ozdilek (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinyu

memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tuzun (2009) dan Idris (2015) dengan hasil penelitian komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta maka akan semakin puas akan pekerjaan yang dimiliki.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.126	2	2.063	26.365	.000 ^b
Residual	8.843	113	.078		
Total	12.969	115			

a. Dependent Variable: R.Z

b. Predictors: (Constant), R.X₂, R.X₁

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Seyal & Afzaal (2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tujuh dimensi kecerdasan emosional dan komponen komitmen organisasional sangat kuat mempengaruhi kepuasan kerja. Lalu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammadian *et al.* (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap organisasinya tinggi maka akan memunculkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang mana nantinya dapat berpengaruh juga terhadap hasil kerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Nasional Yogyakarta.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.774	.357		4.967	.000		
R.X ₁	.393	.101	.347	3.881	.000	.808	1.237
R.X ₂	.235	.080	.262	2.930	.004	.808	1.237

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan table diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,774 + 0,393X_1 + 0,235X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 1,774 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika tidak disertai dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional adalah sebesar 1,774.
2. Kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,393. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Kecerdasan emosional yang telah dimiliki karyawan semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan kecerdasan emosional yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Komitmen organisasional (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,235. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Komitmen organisasional yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan komitmen organisasional yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yoke & Panatik (2016). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shooshtarian *et al.* (2013), dengan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Vratskikh *et al.* (2016), dengan hasil penelitian kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain karyawan yang lebih mampu mengelola dan mengatur bagaimana perasaan mereka dapat mempengaruhi hasil kerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan dan menyelesaikan tugas. Selanjutnya dari penelitian Goel & Hussein (2015) menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam kesuksesan karyawan di tempat kerja dan dalam kehidupan pada umumnya atau sebagai tambahan faktor penting dalam menentukan seseorang sukses atau kegagalan dalam bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta maka sejalan dengan kinerja yang dihasilkannya. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih terampil dalam mengelola pekerjaan mereka dan sadar akan pengaruh emosi terhadap perilaku dan hasil kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,004 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Huda *et al.* (2016). Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013), dengan hasil penelitian yang menunjukkan tiga dimensi komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2010), dengan hasil penelitian tiga dimensi komitmen organisasional (*Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment*) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian Bandula (2016) dan Zefeiti & Mohamad (2017) dengan hasil dimensi komitmen organisasi (*affective, normative, dan continuance*) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta maka sejalan dengan kinerja yang dihasilkan. Meskipun demikian, dari penelitian ini menemukan bahwa tingkat komitmen kontinyu pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta dikatakan sedang. Pegawai sebenarnya ingin meninggalkan organisasi, akan tetapi karena beberapa faktor seperti usia maka pegawai mengurungkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu menganalisis apa yang dibutuhkan oleh pegawainya, kebutuhan dari sisi pekerjaan dan kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta yang sesuai dengan apa yang mereka butuhkan maka pegawai akan membalas sikap tersebut dengan kontribusi yang lebih terhadap organisasi baik berupa kinerja atau komitmen terhadap organisasi. Selain itu, organisasi juga harus bisa membentuk lingkungan kerja yang supportif, dalam artian rekan kerja senantiasa memberikan dukungan positif kepada rekan yang lainnya atau senantiasa memberikan pujian dan kalimat yang saling mendukung antar sesama pegawai sehingga keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi berkurang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.037	2	2.019	20.791	.000 ^b
Residual	10.971	113	.097		
Total	15.008	115			

a. Dependent Variable: R.Z

b. Predictors: (Constant), R.X₂, R.X₁

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka penelitian ini mendukung hasil beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rangriz & Mehrabi (2010). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Samadi & Emamgholizadeh (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap organisasinya tinggi maka hasil kerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Nasional Yogyakarta pun juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.888	.302		6.253	.000
R.Z	.604	.083	.561	7.244	.000

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dizgah *et al.* (2012). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015), dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin pegawai puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya, imbalan yang diberikan sesuai keinginan, atasan yang mendukung, rekan kerja yang saling mendukung serta pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan karir maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Nasional Yogyakarta.

Pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta kurang puas terhadap indikator peluang untuk promosi yang terbatas. Hal ini disebabkan kebijakan promosi pegawai yang berstatus sipil sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 72 yang mana promosi aparatur sipil Negara dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai pegawai.

Organisasi harus dapat mengetahui cara lain supaya pegawai puas terhadap pekerjaannya, seperti membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tidak membosankan, meningkatkan hubungan sosial baik dengan pegawai lain maupun dengan pimpinan, dan menerapkan sistem promosi yang benar-benar adil dan transparan.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,410	0	0,971
$X_2 \rightarrow Z$	0,248	0	0,809
$X_1 \rightarrow Y$	0,347	0	0,410
$X_2 \rightarrow Y$	0,262	0	0,248
$Z \rightarrow Y$	0,561	0	0,347
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,230	0,230
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,139	0,139

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,230, nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja yaitu sebesar 0,410. Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih tinggi daripada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoke & Panatik (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang lebih besar variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan karena variabel kepuasan terbukti tidak memiliki efek mediasi secara signifikan. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Vratskikh *et al.* (2016) menemukan hasil sebaliknya yaitu pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi maka kinerjanya akan lebih baik daripada mereka yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Selain itu, dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi umumnya karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,139, nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja yaitu sebesar 0,262. Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja lebih tinggi daripada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dadie & Nugraheni (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang lebih besar variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh langsung melalui kepuasan kerja. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Riswanto (2013) menemukan hasil yaitu pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 7. di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H2	Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H3	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H4	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.	Terbukti
H5	Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja.	Terbukti
H6	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja.	Terbukti
H7	Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.	Terbukti
H8	Lebih besar pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Terbukti
H9	Lebih besar pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Terbukti

Pembahasan Umum

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada pula yang secara umum tetapi tidak semuanya yaitu mengaitkannya dengan motivasi, OCB, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Rangriz (2010), melakukan penelitian pada organisasi non profit (organisasi kemanusiaan) yaitu *Iranian Red Crescent Societies* (IRCS) di Iran dengan variabel kecerdasan emosional melalui teori Salovey & Mayer (1990), komitmen organisasi melalui teori Meyer & Allen (1991), dan kinerja karyawan dengan teori dari Becker & Gerhart (1964) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vratskikh *et al.* (2016), melakukan penelitian pada bidang jasa pendidikan yaitu karyawan administrasi di Universitas Jordan dengan variabel kecerdasan emosional melalui teori Groves *et al.* (2008), kepuasan kerja melalui teori Hackman & Oldham (1974), dan kinerja karyawan dengan teori dari Tseng & Huang (2011) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan peran kepuasan untuk memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terbukti dengan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsungnya.

Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu penelitian yang memodifikasi alur regresi variabel penelitian sebelumnya sehingga pada penelitian selanjutnya hubungan antar variabel yang digunakan menjadi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

mediasi. Selanjutnya, teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya juga berbeda, adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada variabel kecerdasan emosional menggunakan teori Goleman (1998), komitmen organisasional menggunakan teori Allen dan Mayer (1990), kepuasan kerja menggunakan teori Smith *et al.* (dalam Spector, 2008), dan Kinerja menggunakan teori Dessler (2006). Hal tersebut dipilih berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu, obyek penelitian dan responden penelitian juga berbeda jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu dimana pada penelitian terdahulu dilakukan di sektor industri, perbankan, pendidikan, dan jasa. Sedangkan pada penelitian selanjutnya akan meneliti pada salah satu lembaga pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir yang mana memiliki karyawan pegawai negeri sipil.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika penelitian dilakukan dengan mengubah alur regresi, memilih obyek penelitian yang berbeda, dan menggunakan teori yang berbeda dibanding penelitian terdahulu akan tetapi terdapat kesamaan dan perbedaan hasil penelitian yaitu, variabel kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel komitmen organisasional juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan hasil penelitian ini adalah peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak dapat dibuktikan karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lebih besar dibanding pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Meskipun demikian jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan di mana hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator BATAN Yogyakarta dapat diberikan beberapa kesimpulan yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja), serta terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta, Pertama, Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta harus membantu meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya dengan memberikan program-program seperti seminar atau sejenisnya guna meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta harus mengelola dan membantu meningkatkan komitmen karyawan, khususnya komitmen *continuance* karena mendapat skor terendah. Komitmen *continuance* dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai yang dianut organisasi secara terus-menerus atau

berkelanjutan. Sehingga diharapkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan berkurang. Ketiga, Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta harus membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan serta dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan atau tim kerja diberikan apresiasi oleh atasan. Keempat, kepada para peneliti yang nantinya akan meneliti di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya lebih menggali informasi lebih dalam di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Yogyakarta. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable penelitian, misalnya pelatihan dan pengembangan atau K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & J.P. Meyer (1990), The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63
- Armstrong, M & S. Taylor (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management. 13th Edition*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Badawy, T. & M.M. Magdy (2015), Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to Gender and Age. *International Business Research. Vol. 8, No. 3; 2015*
- Bandula (2016), Impact of Employee Commitment on Job Performance: Based on Leasing Companies in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce. Vol. 5 No. 8*
- Bernadin, J. & J. Russell (1993) *Human Resources Management: an experiential approach*. USA: McGraw-Hill Book Co.
- Bohlander, G. & S. Snell (2010), *Principles of Human Resource. Management. 15th edition*. Canada: South Western – Cengage Learning
- Dadie, B. & R. Nugraheni (2016), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi No. 13, 2016 Hal. 1-13*
- Dizgah, R.M., M.G. Chegini & R. Bishokan (2012), Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*
- Dressler, G. (2006), *Human Resources Management. 7th Edition*. USA:Prentice Hall International Inc.
- Ealias, A. (2012), Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study. *Research Journal of Commerce & Behavioural Science. RJCBS: Vol. 01, 2012 Page 37-39*
- Fadlallah, A. (2015), Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences. Vol. 2, 2015*
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske (2012), *Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Goel, T & T. Hussein (2015), Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees in Service Industry. *Global Journal of Enterprise Information System. No. 143. Vol. 7, 2015*
- Goleman, D. (1998), *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books

- Goleman, D. (2003), *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Huda, K., E.Suswati, D. Sawitri (2016), The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 9 No. 2; 2016
- Idris, M. (2015), The Impact of Organisational Commitment, Motivation and Financial Compensation on Work Satisfaction and Employees' Performance: An Evidence from Small Business Firms in South Sumatera-Indonesia. *I J A B E R*. Vol. 13, No. 4; 2015
- Inanc, E.E., E. Ozdilek (2015), Relationship Between the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Academic Staff in Turkey. *International Organization for Research and Development – IORD*. ISSN: 2410-5465
- Jati, W.R. (2015), Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang atau Jendela Bencana di Indonesia?. *Populasi Volume 23 Nomor 1 2015, Halaman 1-19*
- Khan, M.R., Ziauddin, F.A. Jam, & M.I. Ramay (2010), The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. Vol 15, No. 3; 2010
- Luthans, F. (2011), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. & J. Jackson (2011), *Human resources management*. 13th Edition, USA: South-Western Cengage Learning
- Memari, N., O. Mahdieh, & A.B. Marnani (2013), The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance: A Study of Meli Bank. *Institute of Interdisciplinary Business Research*. Vol. 5, No. 5; 2013
- Mohammadian, M., F. Soltanmmohamadi, & F. Ebrahimi (2016), Study of Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment with Job Satisfaction of Staff of Ebne Sina Hospital by Using the NEO Personality Inventory. *The International Journal of Indian Psychology*. Vol. 3, Issue 3;2016
- Rangriz, H. & J. Mehrabi (2010), The Relationship between Emotional Intelligence, Organisational Commitment and Employees' Performance in Iran. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 8; 2010
- Riswanto, E. (2013), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru. *Jom FEKON Vol. 1 No. 5 Juli 2013*
- Robbins, S. & M. Coulter (2012), *Management*. 11th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, S. & T. Judge (2013), *Organizational Behavior*. 15th Edition. USA: Prentice Hall
- Samadi, R. & S. Emamgholizadeh (2016), The relationship between emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on Job Performance of employees (Case Study: Oil Pipeline and Telecommunication Company of Iran). *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*. Vol. 6, No. 2, 2016, pp.100-109.
- Sekaran, U & R. Bougie (2013),. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Seyal, A.H. & T. Afzaal (2013), An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*. Vol. 6, No. 3; 2013

- Sharma, J.P. & N. Bajpai (2010), Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*
- Shooshtarian Z., F. Ameli, & M.A. Lari (2013), The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. Vol.6, No.1; 2013
- Simamora, H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE YKPN
- Situmorang, S.H. (2010), *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Pers
- Spector, P (2008), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 5th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. cetakan kedelapanbelas. Bandung: Alfabeta
- Tuzun, I.K. (2009), The impact of Identification and Commitment on Job Satisfaction: The Case of a Turkish Service Provider. *Management Research News*. Vol. 32 No. 8; 2009
- Kemenkumham (2014), *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*
- Vratskikh, I., R. Masa, M.A. Lozi, & M. Maqableh (2016), The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*. Vol. 11, No. 2; 2016
- Yoke, L. & S. Panatik (2016), The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job Performance. *International Business Management*.
- Zefeti, S.M & A. Mohamad (2017),. The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 7 Issue 2, 2017Page 151-160