

Peran Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru

Dika Irawan^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: dikairawan@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja aparatur sipil negara pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, mengupas seluruh variabel yang diamati serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota pekanbaru. Dengan variabel penelitian Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Hasil analisis membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dimana dari hasil pengujian T statistik sebesar $0.827 < 1,993$ dan nilai p Value $0.409 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Kecerdasan Emosional didalam instansi tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dilakukan para pegawainya. Kecerdasan Emosional setiap pegawai yang bekerja di instansi diiringi dengan komitmen Organisasi atau kesetiaan pegawai dalam bekerja akan berdampak baik terhadap instansi. Komitmen organisasi tidak mempengaruhi turunya kinerja pegawai secara individu namun dipengaruhi faktor lainnya.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara memiliki peran yang sangat penting karena merupakan unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan Pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara tujuan Negara seperti yang tertuang pada undang undang dasar 1945 dalam melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia

Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan tugasnya perlu diberikan suatu pengawasan oleh pihak pimpinan maka akan tercapai suatu kinerja pegawai yang baik pula peran serta pimpinan sangatlah dibutuhkan agar tercapainya instansi yang baik dalam penerapannya tujuan akan sulit dicapai oleh pegawai jika tidak mematuhi peraturan organisasi sebaiknya

kinerja suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi

Menurut UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Menyebutkan bahwa aparatur sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah Menurut kamus besar bahasa Indonesia pegawai negeri sipil adalah pejabat yang ditunjuk jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang mewakili seperti anggota parlemen presiden dan sebagainya dalam mencapai tujuan nasional tersebut dibutuhkan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu bermental baik berwibawa berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil Negara abdi Negara serta abdi masyarakat

pegawai pemerintah dasar pembangunan nasional oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan dalam mewujudkan misi dan visi organisasi maka dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin supaya dapat memberikan Added Value bagi organisasi tersebut, organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif.

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya suatu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya dengan kecerdasannya manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus sesungguhnya kecerdasan itu sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif mengenai kecerdasan orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi terdepan ada faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi diantaranya adalah Kemampuan mengelola inisiatif optimism kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Kecerdasan Emosi (EQ) adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga kecerdasan emosi (EQ) sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Di setiap instansi pemerintah atau perusahaan tidak terlepas dari yang namanya Evaluasi kinerja dimana kinerja setiap karyawan ataupun pegawai akan dinilai dalam beberapa periode tertentu. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pegawai dapat bekerja dan memenuhi

standar organisasi sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan segera pencapaian target dalam bekerja apapun bentuknya merupakan suatu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan/ instansi yang ada untuk itulah setiap pegawai hendaknya semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tersebut jika kemudian hari terdapat perbedaan antara target dan hasil maka diperlukan penilaian kerja pegawai menggali mengapa hal itu bisa terjadi.

Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai seperti pada system penilaian DP3 (Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 unsur penilaian yaitu kejujuran kesetiaan ketaatan prestasi kerja tanggung jawab kerjasama kepemimpinan dan prakarsa

Jika dicermati sebenarnya DP3 tersebut masih memunculkan keraguan bahwa DP3 tersebut bisa menggambarkan secara akurat kinerja PNS, format DP3 juga terkesan kurang fleksibel dan mengekspresikan hal hal yang menjadi karakter khusus yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya

Sementara itu system penilaian kinerja pada dengan menggunakan LAKIP (Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) juga belum mengukur kinerja pegawai secara tepat, beberapa permasalahan dalam penyusunan LAKIP antara lain :

- a. Pelaksanaan manajemen kinerja yang masih berorientasi pada output daripada outcome
- b. Kualitas perencanaan kinerja yang belum menggambarkan alur logika program dan kinerja yang logis
- c. Penetapan kinerja baik kinerja utama maupun kinerja sasaran atau kinerja program yang belum berorientasi pada hasil
- d. Belum optimalnya evaluasi kinerja internal yang dilakukan serta dibahas dalam lakip
- e. Belum dimamfaatkannya LAKIP dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan manajemen kinerja pada periode berikutnya

Dari kelemahan kelemahan yang terdapat pada system penilaian tersebut maka pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru yaitu Peraturan pemerintah nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yaitu untuk melaksanakan ketentuan pasal 78 undang undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara pada 26 april 2019 Presiden jokowidodo telah menandatangani peraturan pemerintah PP Nomor 30 tahun 2019 tentang penilain kinerja pegawai negeri sipil atau sekarang dikenal dengan ASN, dalam peraturan pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan karier penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan

memperhatikan target capaian hasil dan mamfaat yang dicapai, serta prilaku PNS Pasal 4 peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil(PNS) berbunyi penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan Prinsip

- Objektif
- Terukur
- Akuntabel
- Partisipatif
- Transparan

Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dilaksanakan dalam dalam suatu system manajemen kinerja PNS yang terdiri atas

- Perencanaan kinerja
- Pelaksanaan,Pemantauan Kinerja dan Pembinaan kinerja
- Penilaian Kinerja
- Tindak Lanjut
- Sistem Informasi Kinerja PNS

Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam peraturan pemerintah di atas dengan memperhatikan:

- Perencanaan Strategis Instansi Pemerintah
- Perjanjian Kinerja
- Organisasi Dan Tata Kerja
- Uraian Jabatan
- SKP Atasan Langsung

Pembentukan unit pelayanan terpadu pada tahun 1999 sesuai keputusan walikotamadya kepala daerah tingkat II Pekanbaru Nomor 135 tahun 1999 tanggal 28 september 1999 tentang organisasi dan tata laksana unit pelayanan umum terpadu kotamadya pekanbaru yang di awali dengan terbentuknya suatu lembaga unit pelayanan terpadu dan badan pelayanan terpadu yang resmi beroperasi pada tanggal 5 januari 2009 sampai pada akhirnya berdasarkan PERDA Kota pekanbaru No.9 Tahun 2016 tentang pendelegasian wewenang perizinan dan nonperizinan kepala kepala badan pelayanan terpadu dan penanaman modal badan pelayanan terpadu dan penanaman modal diubah menjadi dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota pekanbaru, dengan pelayanan perizinan pada DPMPTSP kota pekanbaru sebagai berikut :

- Izin gangguan

- Surat Keterangan Fiskal
- Izin Usaha Pengelolaan Dana dan Pengusahaan sarang burung walis
- Surat izin usaha perdagangan
- Tanda Daftar Perusahaan
- Tanda Daftar Gudang, dan sebagainya

Adapun Saat Ini jumlah pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota pekanbaru adalah sebanyak 77 orang dengan 1 kepala dinas Muhammad Jamil, M.Ag, M.Si sebagai salah satu instansi pemerintah kota pekanbaru yang amat penting dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota pekanbaru saat ini terus berbenah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maka dari itu semua pegawai pada instansi ini dituntut agar bekerja dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik pula kinerja pegawai tentunya akan menjadi salah satu acuan bagi pimpinan instansi untuk memberikan reward terhadap bawahannya lalu apa sajakah kendala/kemudahan yang dihadapi pegawai agar hasil dari kinerjanya tersebut memuaskan, semua itu akan kita kupas pada penelitian ini

Lalu salah satu faktor keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi

Kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (Sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi, jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu. Bagi pribadi pegawai pengertian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi instansi kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan pegawai, selanjutnya bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari instansi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (Terry dan Rue;2012;2).

Manajemen secara umum diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui bantuan orang lain. Dari defenisi tersebut dapat kita ketahui bahwa para manajer dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan cara mengatur orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dikerjakan, mana pekerjaan yang dilakukannya sendiri dan mana pekerjaan yang harus dilakukan oleh orang lain, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri (Nurmansyah; 2010;11).

Yusuf (2016;27) manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnsis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013;169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Robbin and Judge (2011;367) menyatakan bahwa komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Nurmansyah (2016;189) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja ,penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai nilai penting dalam pekerjaannya , pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Ashar Munandar, 2005)

Locke(1973) dalam Christian dion (2009) mencatat bahwa perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga

kerja tentang pengalaman pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan harapan untuk masa depan , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu : nilai nilai pekerjaan dan kebutuhan kebutuhan dasar . Menurut Handoko (2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan dan lingkungan kerja.

Suatu Organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuannya tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia , sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya (2012:95) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi agar mempunyai kinerja yang baik , seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaan.

Kecerdasan adalah seluruh kemampuan yang ada dalam diri individu untuk berfikir dan bertindak secara terarah ,menyelesaikan masalah ,mengolah dan mampu menguasai lingkungan secara efektif,serta menggunakan pengalaman sebagai pelajaran untuk mewujudkan suatu perubahan yang lebih baik(Kosasih & Sumarna, 2013). “Kecerdasan dan efektifitas kepemimpinan merupakan hal yang berkaitan” (Hughes, Ginnett & Curphy, 2012). Masyarakat sering kali memahami kecerdasan hanya sebagai kemampuan berfikir ,padah kecerdasan dapat dipahami pada dua tingkat , yaitu suatu kemampuan untuk memahami informasi ,dan kemampuan untuk memproses informasi supaya permasalahan yang dihadapi dapat di atasi , dengan begitu pengetahuan dan pengalaman akan bertambah (Kosasih & sumarna , 2013).

METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif yaitu metode yang menggambarkan penelitian dengan penekanan terhadap pengertian mengenai persoalan kehidupan masyarakat yang berpedoman pada situasi nyata atau natural setting bersifat secara keseluruhan, banyak dan detil. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, mengupas seluruh variabel yang diamati serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif akan meneliti dan menjelaskan tentang deskripsi dari inovasi teknologi dan hubungannya terhadap hubungan kompetensi, komitmen afektif dan kinerja organisasi.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Uma Sekaran, 2006). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dengan mengumpulkan data dari lapangan tentang seluruh variabel yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji bagaimana inovasi teknologi mempengaruhi hubungan kompetensi dan komitmen afektif serta kinerja pegawai. Kemudian juga mengamati

bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui motivasi dan kompensasi. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi, dan faktor konfirmatori.

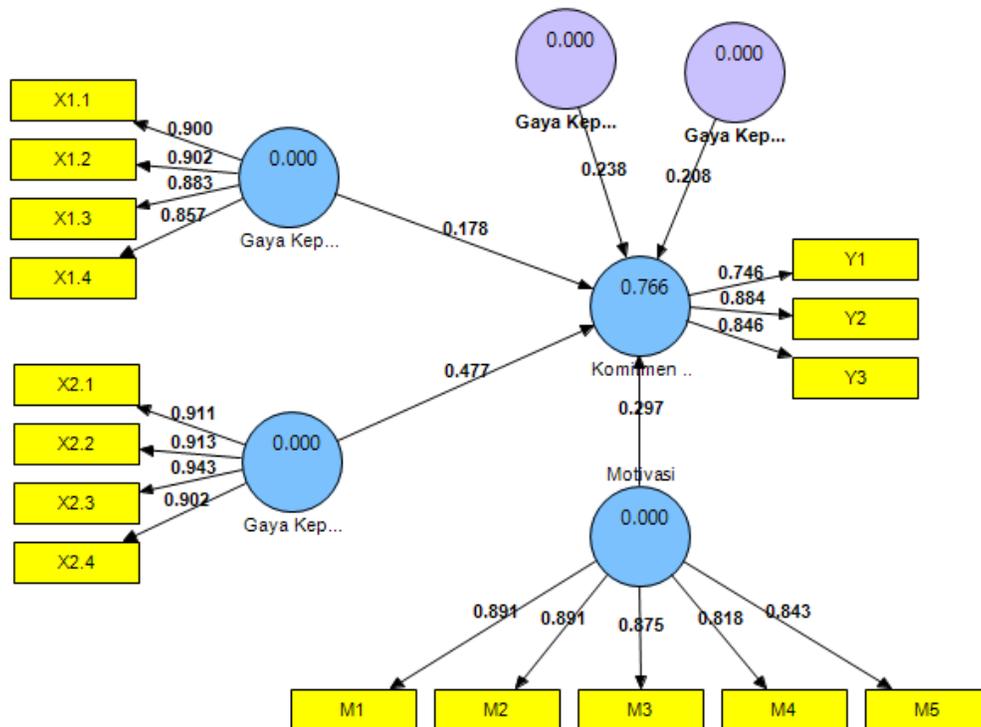
Manfaat PLS adalah:

1. Memeriksa validitas dan reabilitas data instrumen (setara dengan analisis CFA).
2. Menguji model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path).
3. Melakukan prediksi (setara dengan analisis regresi)

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota pekanbaru. Dengan variabel penelitian Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178	0.086	2.081
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477	0.077	6.180
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297	0.076	3.914

1. Nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2.081 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 6.180 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 3.914 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Moderasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Moderasi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya Kepemimpinan Transformasional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.238	0.138	1.725
Gaya Kepemimpinan Transaksional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.208	0.106	1.964

Pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan T statistics sebesar 1.725. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics < level of significance (alpha = 5%). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi diketahui koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi antara motivasi dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel eksogen.

Pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan T statistics sebesar 1.964. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > level of significance (alpha = 5%). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi diketahui koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi antara motivasi dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderasi semu (quasi moderation).

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297
Gaya Kepemimpinan Transformasional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.238
Gaya Kepemimpinan Transaksional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.208

$$\text{Persamaan 1 : } Y = 0.178 X_1 + 0.477 X_2 + 0.297 M + 0.238 X_1 * M + 0.208 X_2 * M$$

Persamaan 1 menginformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.178 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Koefisien direct effect gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.477 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3. Koefisien direct effect motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.297 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

4. Koefisien direct effect interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.208 menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan interaksi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti motivasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan transaksional dengan coefficient sebesar 0.477. Dengan demikian gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dapat dibuktikan dari pengujian PLS dimana hasilnya menunjukkan bahwa T statistik lebih kecil dari T tabelnya dan nilai P valuenya lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya turunnya komitmen organisasi karena pegawai tidak memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari hasil penelitian, terbukti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Individu. Dimana dari hasil pengujian nilai T statistiknya lebih besar dari t tabel dan nilai P valuenya juga lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau 0,050. Selanjutnya dari hasil penelitian, terbukti bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individu. Dimana dari hasil pengujian nilai T statistiknya lebih kecil dari t tabel dan nilai P valuenya juga lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,050. Kemudian, dari hasil pengujian statistik tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Individu. Dimana nilai T statistiknya lebih kecil dari t tabel dan nilai P valuenya juga lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,050

Disarankan kepada pimpinan Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru Riau agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja individu. Hal ini bertujuan agar kinerja organisasi dapat meningkat dan mencapai target. Dari hasil penelitian ini sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing pegawai agar kinerja yang dihasilkan setiap pegawai menjadi lebih baik dan akan mempengaruhi kinerja yang ada di Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru Riau. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu pada Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru Riau. Dimana dalam penelitian masih terdapat sisa 89,5% yang mempengaruhi kinerja individu pada Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru Riau.

REFERENSI

- Achmad, Faisal A. Sapada1., Basri, Modding., Ahmad, Gani., & Syamsu, Nujum. 2017. "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance." *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 6, Issue 12, Pages PP 28-36. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.
- Afjahi, Seyyed Ali Akbar., Dehghanan, Hamed., Kashei, Vahid., Marmir, Reza., & Maryam, Karbalaie. 2013. "The impact of transformational leadership on public service motivation." *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2013; vol.2, No. 3(s), pp. 290-295, ISSN 1805-3602.
- Ana, Marta Braga Rodrigues. 2016. "Perception of Organizational Politics and the effect of Authenticity and Affective Commitment on Deviance and Task Performance in Contact Centers." A Work Project, presented as part of the requirements for the Award of a Master's Degree in Management from the Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.
- Anas, Al Haj. (2017). "Leadership Styles and Employee Motivation in Qatar Organizations." Dissertation, Walden University.
- Austen, Agata., & Zachny, Bogna. 2015. "The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment." *Management* 2015, Vol.19, No. 2.
- Bang, Hyejin., Ross, Stephen., & G. Reio, Thomas Jr. 2013. "From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role of job satisfaction." *Journal of Management Development* Vol. 32 No. 1, 2013 pp. 96-112 r Emerald Group Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/02621711311287044.

- Basford, T. E., & Offermann, L. R. 2012. "Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay." *Journal of Management and Organization*, 18, 807-817. doi:10.5172/jmo.2012.2753.
- Caillier, J.D. 2014. "Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study." *Public Personnel Management*, 43, 227-245. doi: 10.1177/0091026014528478.
- Cowley, E., & Smith, S. 2014. "Motivation and mission in the public sector: Evidence from the world values survey." *Theory and Decision*, 76, 241-263. doi:10.1007/s11238-013-9371-6.
- Dahlan, Habba., Basri, Modding., Muh. Jobhaar Bima., & Jamaluddin, Bijang. 2017. "The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit." *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* ISSN 2455-2267; Vol.07, Issue 01 (2017) Pg. no. 52-64 Institute of Research Advances.
- Djoko, Setyo Widodo., P. Eddy, Sanusi Silitonga., & Dinda, Azahra. 2017. "The Influence of Transaccional Leadership to Employee Job Motivation in Jakarta Stock Exchange." *International Journal of Governmental Studies and Humanities (IJGH)*, <http://ejournal.ipdn.ac.id/ijgsh>.
- Edwar, S Maabut. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016.
- Evie, Sardjana., Sudarmo., & Didik G Suharto. 2018. "The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance." *International Journal of Multicultural and Multireligiouse Understanding*, Vol 5 No. 6.
- Fernandez, S., & Pitts, D. 2011. "Understanding employee motivation to innovate: Evidence from front line employees in Unites States Federal Agencies." *Australian Journal of Public Administration*, 70(2), 202-222. doi:10.1111/j.1467-8500.2011.00726x.