



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN SPIRITUIL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JEMBER**

*The Effect of Intellectual and Sprituil Intelengence on Performance through
Motivation and Job Statisfaction Employees
At Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen dan Mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

FANI ALIFAH ROBBIL
NIM. 140820101029

Dosen Pembimbing Utama :
Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM.

Dosen Pembimbing Anggota :
Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2016**



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN SPIRITUIL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JEMBER**

*The Effect of Intellectual and Sprituil Intelengence on Performance through
Motivation and Job Statisfaction Employees
At Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen dan Mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

FANI ALIFAH ROBBIL
NIM. 140820101029

Dosen Pembimbing Utama :
Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM.

Dosen Pembimbing Anggota :
Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis ini disetujui

Tanggal

Oleh:

Pembimbing Utama

Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM

NIP. 19600413 198603 1 002

Pembimbing Anggota

Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si

NIP. 19740502 200003 2 001

Mengetahui
Pascasarjana Universitas Jember
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Prof. Dr. R.Andi Sularso, MSM

NIP. 19600413 1986031 002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN SPIRITUIL TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JEMBER**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fani Alifah Robbil
NIM : 140820101029
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

22 Juni 2016

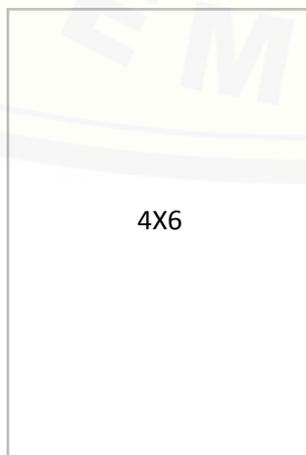
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro, SU. : (.....)
NIP. -

Anggota I : Drs. Sudaryanto MBA, Ph.D : (.....)
NIP. 196604081991031001

Anggota II : Dr. Sri Wahyu Lelly HS S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197405022000032001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Moehammad. Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fani Alifah Robbil

NIM : 140820101029

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spirituil Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Juni 2016

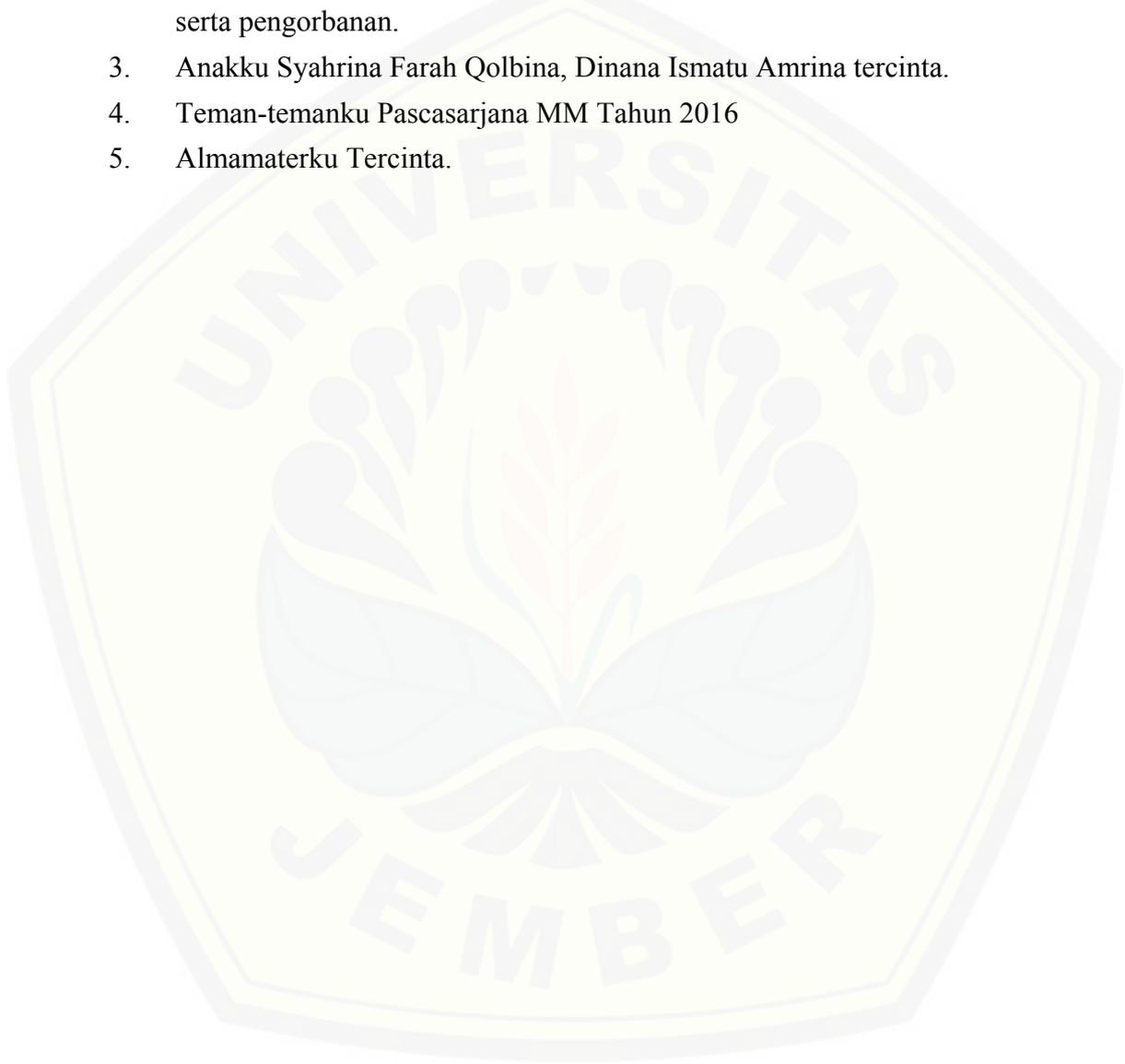
Yang menyatakan,

Fani Alifah Robbil

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

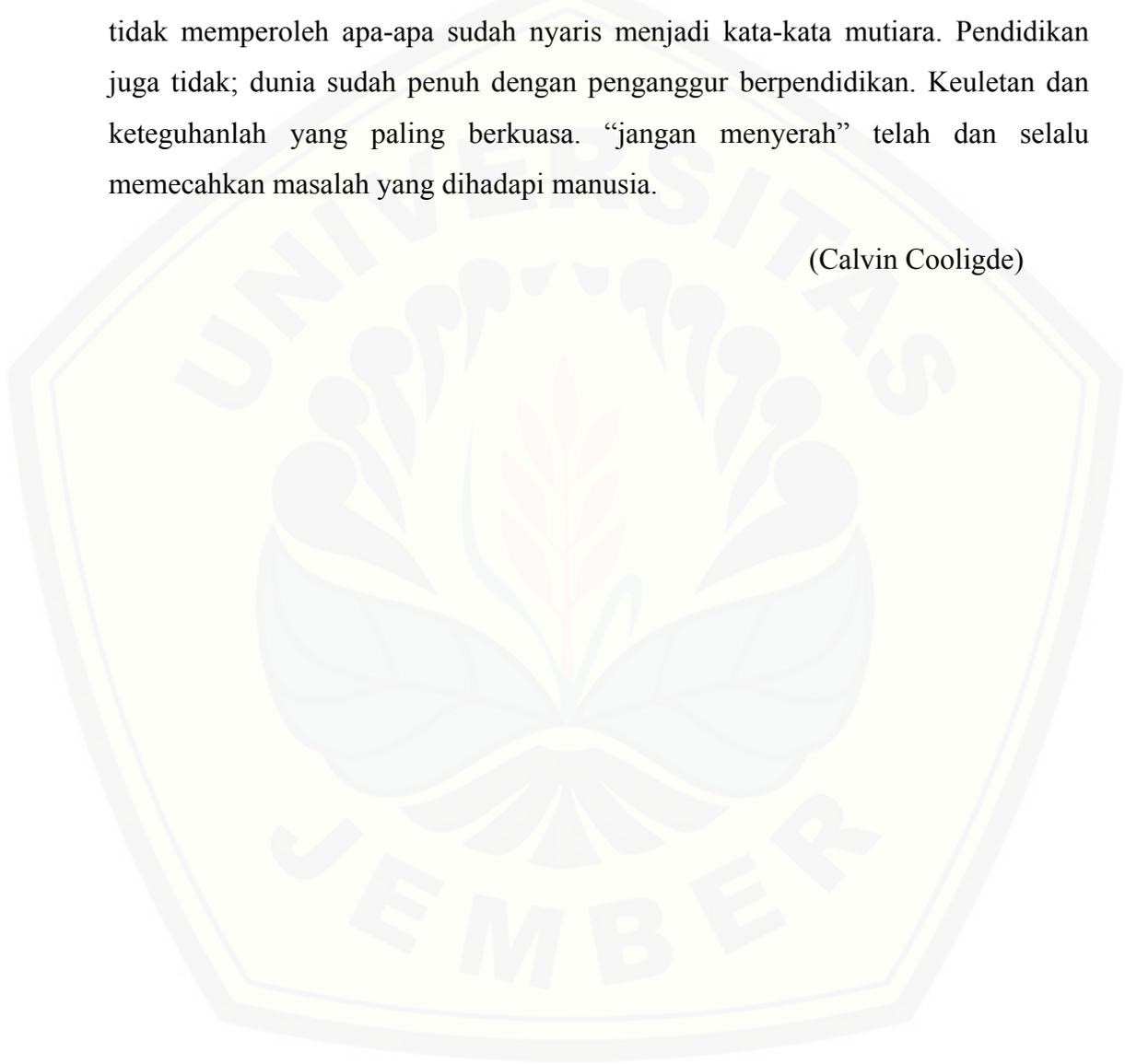
1. Ayah dan Ibuku tercinta
2. Istri Ari Dwi Puspitarini yang telah memberikan dorongan spirit dan materi serta pengorbanan.
3. Anakku Syahrina Farah Qolbina, Dinana Ismatu Amrina tercinta.
4. Teman-temanku Pascasarjana MM Tahun 2016
5. Almamaterku Tercinta.



HALAMAN MOTTO

Tak ada yang bisa menggantikan keuletan. Bakat juga tidak; orang berbakat yang tidak sukses adalah hal yang lumrah. Kejeniusan juga tidak; orang pandai yang tidak memperoleh apa-apa sudah nyaris menjadi kata-kata mutiara. Pendidikan juga tidak; dunia sudah penuh dengan penganggur berpendidikan. Keuletan dan keteguhanlah yang paling berkuasa. “jangan menyerah” telah dan selalu memecahkan masalah yang dihadapi manusia.

(Calvin Coolidge)



ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan spirituil terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember. Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Jember sejumlah 102 pegawai. Variabel penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan spirituil, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap motivasi pegawai pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap motivasi pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember.

Kata kunci: kecerdasan intelektual, kecerdasan spirituil, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study were to determine the effect of intellectual and spiritual intelligence on the performance through motivation and job satisfaction Primary Service Office of Jember. This study included explanatory research. The population in this study were all employees of the KPP Jember number 102 employees. The variables of this research were the intellectual, spiritual intelligence, motivation, job satisfaction and performance. The results showed that the Intelligence intellectual had significant effect employee motivation KPP Jember. Intelligence spiritual had significant effect employee motivation KPP Jember. Intellectual had no significant effect on employee job satisfaction of employees KPP Jember. Intelligence spiritual effect on employee satisfaction KPP Jember. Intellectual acumen has no significant effect on employee performance KPP Jember. Intelligence spiritual had significant effect employee performance KPP Jember. Motivation effect on employee satisfaction KPP Jember. Employee satisfaction had significant effect employee performance KPP Jember.

Key Word: intellectual intelligence, spiritual intelligence, motivation, job satisfaction and performance.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini dapat terselesaikan. Selain itu, dalam penulisan Tesis ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

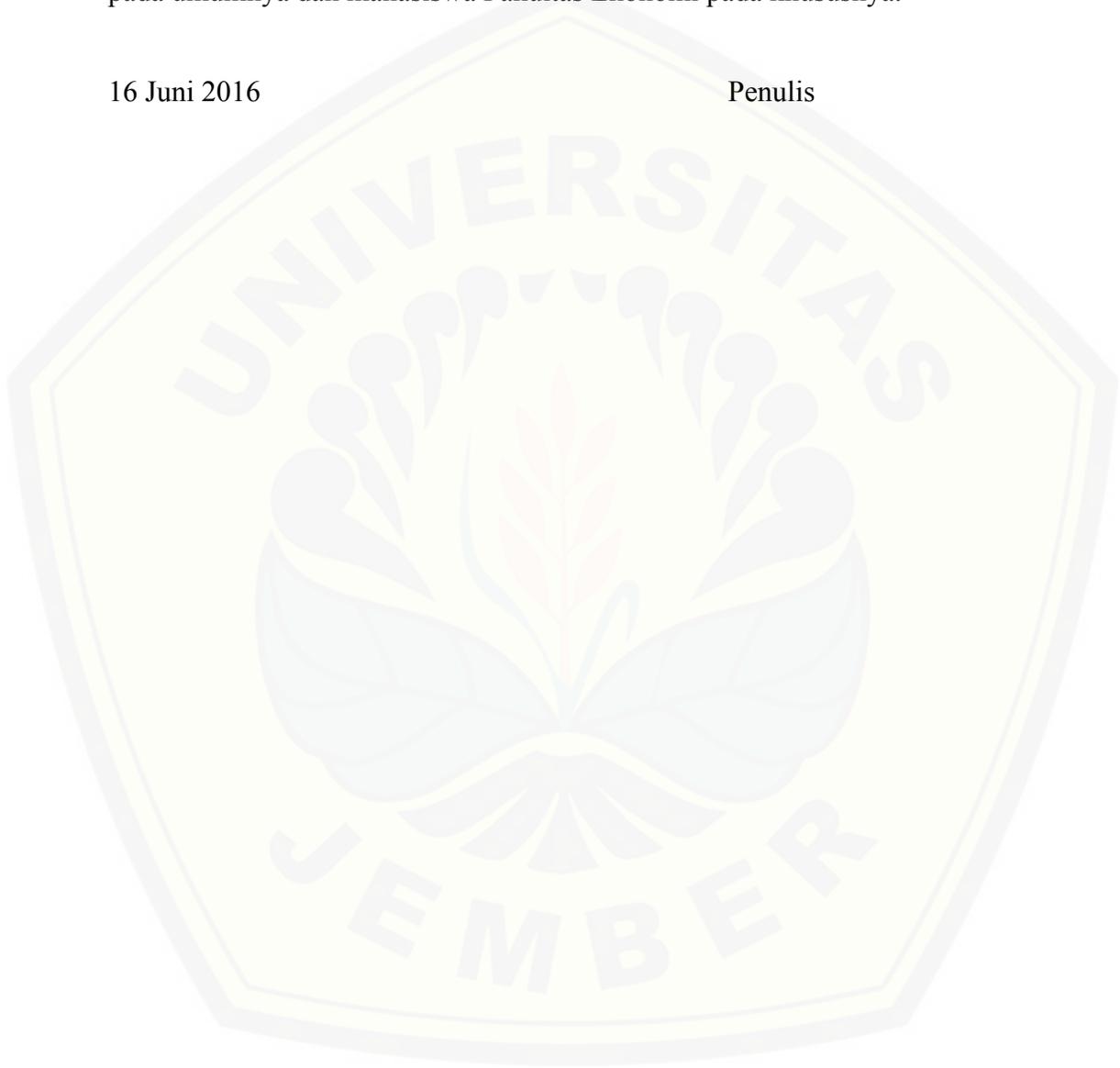
1. Prof. Dr. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Teman-temanku angkatan 2016
6. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

16 Juni 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Kecerdasan	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Teori Motivasi	23
2.1.5 Kepribadian (<i>Personality</i>)	29
2.2 Penelitian Terdahulu	27
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENELITIAN	31
3.1 Kerangka Konseptual.....	31

3.2 Pengembangan Hipotesis	32
3.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi Pegawai	32
3.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Motivasi Pegawai	33
3.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	33
3.2.4 Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	34
3.2.5 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai	35
3.2.6 Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Kinerja Pegawai ..	35
3.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	35
3.2.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
BAB 4. METODE PENELITIAN	38
4.1 Rancangan Penelitian	38
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	38
4.3 Sumber Data	38
4.4 Jenis Data	38
4.5 Populasi dan Sampel	39
4.6 Identifikasi Variabel Penelitian	39
4.7 Definisi Operasional Variabel	40
4.8 Pengukuran Variabel	42
4.9 Analisis Data	42
4.9.1 Uji Instrumen Data	42
4.9.2 Pengujian Reliabilitas	43
4.9.3 Metode Analisis Model Persamaan Struktural	44
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
5.1.1 Gambaran Umum KPP Pratama Jember	50
5.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	61
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	64
5.1.4 Pengujian Instrumen Data	72
5.1.5 Evaluasi Asumsi <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	79

5.1.6 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	82
5.1.7 Pengujian Hipotesis	84
5.2 Pembahasan	90
5.2.1 Pengaruh Faktor Kecerdasan intelektual dan Kecerdasan spirituil terhadap Motivasi Pegawai	90
5.2.2 Pengaruh Faktor Kecerdasan intelektual dan Kecerdasan spirituil terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	92
5.2.3 Pengaruh Faktor Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan spirituil terhadap Kinerja Pegawai	94
5.2.4 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Job distress</i> Pegawai	90
5.2.5 Pengaruh Politik Organisasional Terhadap <i>Job distress</i> Pegawai Melalui Kepribadian Sebagai Moderasi	92
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran-Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penerimaan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember	4
1.2 Komposisi Pegawai Pelaksana Berdasarkan Golongan	5
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	30
4.1 Pengujian <i>Goodness of fit Model Overall</i>	49
5.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin KPP Pratama Jember	62
5.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan KPP Pratama Jember	63
5.3. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja KPP Pratama Jember.....	64
5.4. Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kecerdasan Intelektual	65
5.5. Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kecerdasan spirituil	67
5.6. Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Motivasi	68
5.7. Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kepuasan Kerja	69
5.8. Hasil Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kinerja Pegawai	71
5.9. <i>Loading Factors</i> (Λ) Pengukuran Variabel Kecerdasan Intelektual	73
5.10. <i>Loading Factors</i> (Λ) Pengukuran Variabel Kecerdasan Spirituil (X2) .	74
5.11. <i>Loading Factors</i> (Λ) Pengukuran Variabel Motivasi	75
5.12. <i>Loading Factors</i> (Λ) Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Z2)	77
5.13. <i>Loading Factors</i> (Λ) Pengukuran Variabel Kinerja	78
5.14. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	79
5.15. <i>Critical Ratio</i> Variabel Penelitian	81
5.16. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	83
5.17. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	84
5.18. Pengaruh Langsung Variabel Penelitian	87

5.19. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian	88
5.20. Pengaruh Total Variabel Penelitian	89
5.21. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	31
5.1 Struktur Organisasi	52
5.2 Hasil CFA Variabel Kecerdasan Intelektual	72
5.3 Hasil CFA Variabel Kecerdasan Spirituil	73
5.4 Hasil CFA Variabel Motivasi	75
5.5 Hasil CFA Variabel Kepuasan kerja	76
5.6 Hasil CFA Variabel Kinerja (Y)	77
5.7 Hasil Analisis SEM	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	105
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	107
Lampiran 3 Deskripsi Penilaian Responden.....	18
Lampiran 4 Hasil Uji <i>CFA Kecerdasan Inteletual</i>	118
Lampiran 5 Hasil Uji <i>CFA Kecerdasan Spirituil</i>	119
Lampiran 6 Hasil Uji <i>CFA Motivasi ...</i>	120
Lampiran 7 Hasil Uji <i>CFA Kepuasan Kerja</i>	121
Lampiran 8 Hasil Uji <i>CFA Kinerja</i>	122
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	123
Lampiran 10 Uji Normalitas Data.....	125

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Proses pembangunan baik dalam bentuk usaha pertumbuhan ataupun dalam bentuk terjadinya perubahan-perubahan untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik di segala aspeknya akan menghadapkan aparatur pemerintah kepada kondisi kompleksitas tugas pemerintahan dan pembangunan serta tuntutan pelayanan masyarakat yang lebih variatif dan berkualitas. Sebagai organisasi sektor publik, organisasi yang dikelola oleh pemerintah dengan tujuan untuk melayani masyarakat sering digambarkan tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas dan berbagai kritikan lainnya (Mahmudi, 2003: 35). Bagi kondisi tersebut, banyak hal yang perlu dituntut untuk diperbaharui yang perlu disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan nyata di masyarakat.

Pembaharuan sistem administrasi perpajakan akan memberikan pengaruh kepada peningkatan kualitas peranan administrasi perpajakan dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam penyelenggaraan pembiayaan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, Direktorat Jenderal Pajak harus selalu melakukan perbaikan-perbaikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya dan Wajib Pajak pada khususnya. Sebagai salah satu lembaga yang terkait dengan pelayanan publik, penerapan *New Management Publik* (NPM) sangat penting dilakukan untuk merubah manajemen sektor publik dari sistem manajemen tradisional yang kaku, birokratis, dan hirarkis menjadi model manajemen sektor publik yang fleksibel dan lebih mengakomodasi pasar. Sehingga diharapkan akan mampu memperbaiki efisiensi dan efektifitas sektor publik, meningkatkan daya respon lembaga publik terhadap klien dan pelanggannya, mengurangi pengeluaran publik dan memperbaiki akuntabilitas manajerial (Mahmudi, 2003: 36).

Semua itu nantinya akan dimanfaatkan untuk membuat sistem jenjang karir, khususnya sistem mutasi dan promosi, serta sistem remunerasi yang lebih jelas, adil, dan akuntabel. Dengan sistem dan manajemen SDM yang lebih baik dan

terbuka akan dapat menghasilkan SDM yang juga lebih baik, khususnya dalam hal produktivitas dan profesionalisme. Dapat dilihat bahwa perbaikan remunerasi hanyalah salah satu bagian akhir dari program reformasi birokrasi yang sebelumnya didahului dengan perbaikan di berbagai bidang yang dapat meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas sistem manajemen sumber daya manusia. Untuk dapat memberikan peran yang lebih besar dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, mutu sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan pelaksanaan pelayanan publik (Hasibuan dan Sutarno, 2002:4).

Menurut Kaho (1997: 60), faktor yang paling penting yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan publik adalah manusia yang bertindak sebagai pelaksana pembangunan harus baik karena manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan pemerintahan. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dalam bentuk kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kepuasan kerja, kecerdasan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik (Sutermeister, 1999).

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sulima *et al*, 2000:76). Penelitian Antonioni (dalam Habibah, 2001:27), menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan motivasi dan kepuasan kerja sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat (Widiantoro, 2001:56). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pernyataan tersebut menyiratkan makna bahwa dengan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya akan dapat mendorong motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan tercapai kinerja pegawai yang baik. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ostroff (1992) dan Suharto (2005) yang membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Bond dan Bunce (2007) kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 800 orang *customer service* di AS. Jones *et al.* (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Nerkar, *et al.* (1996) menemukan bahwa kepuasan sebagai mediasi yang kuat terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa agar kinerja positif dan mendukung pencapaian organisasi maka perusahaan harus memperhatikan dan memberikan pemenuhan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan Redmond (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal). Motivasi juga perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Heidjrachman dan Husnan, 2000). Berdasarkan hasil penelitian McClelland, *et al.* (1981) dalam (Hedberg *et al.*, 2002) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi yang rendah (Anwar, 2004). Zameer *et al.* (2014:293) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri minuman dari Pakistan. Sedangkan Dhermawan (2012) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya motivasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja juga diperhatikan pada instansi pajak yang terbentuk adalah KPP Pratama Jember yang merupakan jenis KPP yang terakhir yaitu jenis KPP selain KPP Besar dan KPP Madya. Lokasi KPP ini lebih tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Kantor ini

merupakan KPP modern yang menangani WP terbanyak dan merupakan ujung tombak bagi Ditjen Pajak untuk menambah rasio perpajakan di Indonesia.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember merupakan suatu instansi pemerintah yang bernaung dibawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia bagian Direktorat Jenderal Pajak yang mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak dibidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, dan Pajak Tidak Langsung. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember melakukan tugas tersebut bertujuan untuk menghimpun penerimaan pajak baik dari masyarakat maupun perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut dapat terealisasi secara optimal apabila adanya kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai diharapkan mampu bekerja secara optimal.

Tabel 1.1. Penerimaan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember

Jenis	Tahun 2014		Tahun 2016	
	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi
Pajak				377,299 Milyar
Penghasilan	386,355 Milyar	344,517 Milyar	443,441 Milyar	
PPN dan	150,781 Milyar	128,910 Milyar	171,427 Milyar	145,217 Milyar
PPnBM				
PBB dan	15,868 Milyar	5,977 Milyar	15,178 Milyar	15,163 Milyar
PHTB				
Pajak lainnya	21,057 Milyar	18,826 Milyar	34,715 Milyar	21,633 Milyar

Sumber: Data Internal Penerimaan KPP Pratama Jember, 2016

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama dua tahun berturut-turut penerimaan pajak yang terealisasi dari setiap jenis penerimaan berada dibawah target yang direncanakan. Pada Tahun 2014 sektor Pajak Penghasilan, PPN dan PPnBM, PBB dan BPHTB serta Pajak lainnya masing-masing hanya dapat terealisasi sebesar 89.17%, 85.50%, 43.10% dan 89.41% dari target yang direncanakan. Sementara itu, pada Tahun 2016 untuk sektor Pajak Penghasilan, PPN dan PPnBM, PBB dan BPHTB serta pajak lainnya masing-masing hanya dapat terealisasi sebesar 85,08%, 84,71%, 99,90% dan 62,31% dari target yang

direncanakan. Penerimaan pajak yang tidak terealisasi sesuai dengan target tersebut dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember.

Ketidakpuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah adanya kebijakan promosi jabatan yang diterapkan, dimana kebijakan promosi jabatan yang sering diberlakukan atas dasar senioritas sehingga motivasi keraywan masih kurang optimal. Kebijakan promosi jabatan berdasarkan senioritas ini yaitu pegawai akan dipromosikan atau mengalami kenaikan golongan apabila pegawai tersebut telah melewati masa kerja golongan selama empat tahun secara reguler. Kebijakan berdasarkan senioritas akan membutuhkan waktu yang lama bagi pegawai untuk mencapai golongan tertinggi. Akan tetapi kebijakan senioritas tidak berlaku untuk promosi jabatan secara struktural, dimana faktanya pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember yang didominasi pegawai yang telah memiliki masa kerja cukup lama masih menduduki jabatan pelaksana.

Komposisi pegawai yang telah bekerja selama 10-15 Tahun masih bergolongan IIIa, dan pegawai yang telah bekerja selama 16-20 bergolongan IIIb, dan pegawai yang telah bekerja 21-25 tahun menduduki golongan IIIc dan walaupun memiliki masa kerja yang cukup lama, jabatan pegawai secara struktural masih menjabat sebagai pelaksana (Pelaksana administratif maupun *Account Representatives*).

Adanya ketidakpuasan yang terjadi akan berakibat pada kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000:22).. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2000:46) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000:46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis

keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Boyatzis (2001:2) menemukan bahwa orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2001:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (1998:2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994:82). Riggio (2000:43) memiliki pendapat yang lain. Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan hanya suatu alat. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Suhariadi (2002:348). Hasil penelitian yang didapat adalah intelligensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang (Suhariadi, 2000:348). Sedangkan Shipley (2013) menemukan bahwa kecerdasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu bentuk kecerdasan lain adalah kecerdasan spiritual yang memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Zohar dan Marshal (2001:23) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002:3) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ).

Kantor Pelayanan Pajak melakukan penilaian terhadap pegawainya setiap tahun, kemudian dari hasil penilaian ini direktorat menganalisis dan menentukan pegawai berprestasi. Selanjutnya, dibuatlah rencana pengembangan karir dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai agar prestasi dan kontribusinya kepada perusahaan terus meningkat. Berdasarkan contoh kasus tersebut bahwa perusahaan perlu mengadakan penilaian terhadap pegawainya untuk mengetahui kinerja pegawainya agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan. Kasus-kasus pengelapan pajak yang terjadi contohnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) pada Kantor Wilayah (Kanwil) Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Pusat, Pargono Riyadi, dituntut hukuman pidana enam tahun penjara dan denda Rp 200 juta subsider tiga bulan kurungan. Dia dianggap terbukti memeras wajib pajak yang juga adalah pebalap nasional pada era 90-an dan pemilik Asep Hendro Racing Sport (AHRs), Asep Hendra Permana merupakan salah satu bentuk kurangnya kecerdasan spiritual dari pegawai pajak (<http://nasional.kompas.com/read/2013/10/25/0401218/Peras.Pebalap.Penyidik.Pajak.dituntut.6.Tahun>) beserta kasus-kasus pegawai pajak lainnya yang telah terungkap dengan bermotif memperkaya diri sendiri maupun karena ketidakpuasan atas imbalan kerja yang selama ini diterima.

Berdasarkan uraian dan beberapa kajian empiris, adanya gap research dan serta fenomena yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor seperti kecerdasan intelektual, sprirituil motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel-variabel yang dapat membentuk

kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini dilakukan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan berikut :

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- b. Apakah kecerdasan sprirituil berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember ?
- c. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- d. Apakah kecerdasan sprirituil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- e. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- f. Apakah kecerdasan sprirituil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- g. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasna kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- h. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?
- i. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektuil terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spirituil terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektuil terhadap kepuasan

- pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spirituil terhadap kepuasan pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
 - e. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
 - f. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spirituil terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
 - g. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
 - h. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.
 - i. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat baik secara praktis, yang dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, maupun secara teoritis yang diharapkan dapat mengembangkan serta membantu penelitian-penelitian lainnya. Secara rinci manfaat penelitian ini antara lain:

- a. Manfaat teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pengembangan teori dibidang Sumber Daya Manusia, menjadi kajian dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya berkaitan dengan tingkat kecerdasan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- b. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dalam setiap unit kerja Kantor Pelayanan Pratama Jember dalam rangka mengoptimalkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 2000:44).

Kinerja pegawai secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2001:13) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2004:56).

As'ad (2004:53) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu. Dessler (2006:2) memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Winardi (2001:150) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor

ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Dharma (2001:32) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan

e. Kemandirian

Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain.

f. Komitmen

Komitmen berarti bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya

Mathis dan Jackson (2002:78) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaannya itu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh

pegawai. Mathis dan Jackson (2002:81) juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja nonnumerik.

Kinerja pegawai setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja pegawai tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001:389). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2002:81).

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002:82). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Desler (1997:2) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja yaitu memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir pegawai karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

2.1.2 Kecerdasan

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Goleman, 2000:8). Kecerdasan lazim disebut dengan inteligensi. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Goleman, 2000:19). Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Goleman, 2000:20).

Raven memberikan pengertian yang lain. Ia mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu

untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional (dalam Suryabrata,1998:66). Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir. Wechsler seorang ilmuwan dari Amerika adalah orang yang membuat test inteligensi WAIS dan WISC yang banyak digunakan diseluruh dunia. Ia mengemukakan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (Anastasi dan Urbina ,1997:220).

Anastasi (1997:220) mengatakan bahwa inteligensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu. Kemampuan intelektual ini dapat diukur dengan suatu alat tes yang biasa disebut IQ (*Intelligence Quotient*). IQ adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada (Anastasi, 1997:220).

Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan kemauan terhadap prestasikerja.Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik

Menurut Wiramihardja (2003:73) ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi

kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif. Pengukuran kecerdasan tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5).

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan derajat dimana individu merasakan secara positif atau secara negatif tentang pekerjaan mereka. Merupakan suatu tanggapan emosional ke tugas seseorang, seperti fisik dan kondisi-kondisi sosial di tempat kerja. Dalam konsep ini, kepuasan kerja juga menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja lebih tinggi untuk orang yang menerima kontribusi seimbang dalam hubungan mereka dengan kemanfaatan organisasi.

Menurut Mobley (1986:26) dalam Soejono (2005), kepuasan kerja merupakan suatu mantra yang dianggap sebagai faktor peningkat kepuasan dan pergantian manajer yang penting bagi banyak individu. Sedangkan menurut Robbins (2001:24), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya seharusnya diterima.

Mangkunegara (2001:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji

yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi institusi, ataupun mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Schmidt (2007) menyatakan bahwa kepuasan merupakan fungsi yang memadukan (*match*) antara individu dengan organisasi. Kepuasan kerja terjadi akibat berinteraksinya individu dengan organisasi. Kecocokan tersebut dapat berupa nilai-nilai, tujuan, harapan individu terhadap organisasi dan reward yang diberikan organisasi kepada individu. Apabila *match* maka akan menyebabkan kepuasan dan sebaliknya apabila tidak *match* akan menyebabkan ketidakpuasan.

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merepresentasikan sebuah kondisi psikologikal atas kesenangan (*pleasure*) atau ketidaksenangan (*displeasure*) tergantung dari terpenuhi atau tidaknya kebutuhan yang diinginkan dan sesuai atau tidaknya kebutuhan antara yang diharapkan dengan yang diperolehnya secara riil.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Gilmer (1966) dalam As'ad (2004:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;

2) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja;

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai;

5) Pengawasan (*Supervise*)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervise* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*,

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan;

7) Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir;

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja;

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Harold E. Burt mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (As'ad, 2004:112) :

- 1) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
 - a) Hubungan antara manager dengan pegawai
 - b) Faktor fisis dan kondisi kerja

- c) Hubungan sosial diantara pegawai
 - d) Sugesti dari teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
- a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b) Umur orang sewaktu bekerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor – faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan :
- a) Keadaan keluarga pegawai
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dalam As'ad (2004:115), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kedudukan (posisi)
- Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya lah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Golongan
- Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.
- 3) Umur
- Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) dalam Gazaiogu dan Tansel (2002:7) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas.

Menurut Luthans (2006:126-128), kepuasan kerja seseorang dipengaruhi:

1) *The work itself*

Yaitu isi dari pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan kerja. Sebagai contoh apabila pekerjaan itu menantang, menarik, dan tidak membosankan maka kepuasan akan lebih mudah dicapai.

2) *Pay*

Upah dan gaji seringkali menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Karena upah dan gaji yang diterima tidak hanya membantu pegawai memenuhi kebutuhannya tetapi juga mencerminkan apakah organisasi menghargai jerih payah mereka.

3) *Promotions*

Karena dengan adanya promosi yang dialami oleh manajer akan membawa berbagai dampak pada manajer, sehingga akan dapat meningkatkan

kepuasan, sebagai contoh dengan adanya promosi maka gaji juga akan meningkat.

4) *Supervision*

Ada dua dimensi dari gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja:

- a) *Employee-centeredness*, yang diukur dengan tingkat keterlibatan supervisor dalam kesejahteraan pegawai.
- b) *Participation or Influence*

5) *Work Group*

Rekan kerja yang bersahabat dan dapat bekerjasama merupakan salah satu sumber kepuasan bagi pekerja.

6) *Working Conditions*

Yang dimaksud disini adalah keadaan tempat kerja. Bila keadaannya bersih, rapi dan suasananya mendukung, maka pekerja mudah untuk mengerjakan tugasnya.

Herzberg (1966) dalam Muhaimin (2004) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi pegawai, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) *Motivator Factor*

Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

2) *Hygiene factor*

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a) *Working enviroment condition* (kondisi lingkungan kerja)
- b) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi) dan karier
- c) *Companypolicyandadministration*
(kebijaksanaan institusi dan pelaksanaannya)
- d) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
- e) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

c. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:56), aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah:

- 1) Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 2) Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja pegawai dengan meningkatkan imbalan kerja.
- 3) Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan pegawai terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
- 4) Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
- 5) Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.

Menurut Rabinowitz, *et al* (1999) dalam Gazaiogu dan Tansel (2002:7) terdapat 6 aspek untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja pegawainya menambahkan gaji dan benefit.
- 2) Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pegawai.
- 4) Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, seapakah perusahaan menerima masukan atau pendapat pegawai untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- 5) Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan. Sejauhmana nilai dan kepercayaan pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas pegawai, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.
- 6) Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentifikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut .

d. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu *Discrepancy Theory*, *Equity Theory* dan *Two Factor Theory* yang dijelaskan sebagai berikut.

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter

mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke (1969) dalam As'ad (2001:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2) *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963. adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip Locke (1969) dalam As'ad (2001: 105). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Teori Herzberg) artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg dalam penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (1) kelompok *satisfier* atau *motivator* yaitu situasi yang menjadi sumber

kepuasan kerja yang terdiri dari: *Achievement, recognition, work it self, responbility and advancement*. Dikatakannya bahwa faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (2) kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan *status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja.

2.1.4 Teori Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*”, yang artinya dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun secara psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Supriyanto, 2003:41).

b. Tujuan motivasi

Untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas pemimpin adalah memberikan motivasi (Hasibuan, 2003:97). Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Azas motivasi

Menurut Hasibuan (2003:98), azas-azas motivasi ada lima, yaitu:

- 1) Azas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Azas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapinya.
- 3) Azas pengakuan, yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Azas wewenang yang didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugasnya.
- 5) Azas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

d. Model-model motivasi

Model-model motivasi itu ada tiga, yaitu:

1) Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya mengikat, perlu diterapkan sistem intensif, yaitu memberikan intensif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan intensif (uang/barang) saja.

2) Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreatifitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).

3) Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan di motivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberi tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Teori-teori motivasi

Teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya, Siagian (2004:146). Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut :

1) Teori kebutuhan (*Maslow model's*)

Model ini sering disebut dengan model hirarki kebututhan. Karena menyangkut kebuthan manusia, kebutuhan tersebut ada lima, yaitu:

a) Kebutuhan psikologi

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa dimiliki, diterima dan persahabatan.

d) Kebutuhan penghargaan

Meliputi faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor hemat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

2) Teori Motivasi Hygiene

Teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg seorang psikolog yang mengemukakan teori ini sebagai dua faktor, yaitu :

Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor pertama yaitu motivator atau sering disebut *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* terdiri atas :

- a) Prestasi (*achievement*),
- b) Pengakuan (*recognition*),
- c) Tanggung jawab (*responsibility*),
- d) Pengembangan (*advancement*),
- e) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan atau yang sering disebut sebagai *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* terdiri dari :

- a) Supervisi (*technical supervision*)
- b) Kondisi kerja (*working condition*)
- c) Gaji dan insentif (*wages and incentive*)
- d) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- e) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

Faktor lingkungan tersebut tidak memberikan motivasi tetapi dapat menimbulkan kepuasan. Bila faktor lingkungan tersebut memadai dalam suatu pekerjaan dapat membawa ketentraman pekerjaan, namun bila faktor-faktor ini tidak memadai, maka orang-orang akan tak terpuaskan. Faktor lingkungan ini menggambarkan hubungan dengan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai kecerdasan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Darufitri (2002) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan pada DPU dan Setda Kabupaten Bantul, mengatakan bahwa tingkat EQ memiliki pengaruh yang paling rendah sedangkan tingkat IQ memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai DPU dan Setda Kabupaten Bantul. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bond dan Bunce (2007) melakukan penelitian tentang kepuasan, *job control* dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada perusahaan besar di Amerika Serikat. Populasi penelitian adalah 800 orang *customer service* di AS. Sampel penelitian terpilih sebanyak 412 orang. Variabel penelitian yang digunakan antara lain, kepuasan, *job control* dan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan antara lain *Anova*, *Chi Square* dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan, *job control*, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

Jones *et al.* (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Populasi penelitian adalah karyawan industri manufaktur sebanyak 1120 orang dan sampel terpilih sebanyak 235 orang. Variabel penelitian yang digunakan antara lain pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Metode analisis data menggunakan regresi

linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja perusahaan.

Rahardja (2010) melakukan penelitian tentang komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan di SMUK BPK PENABUR Jakarta dalam bulan Agustus sampai bulan September 2002 ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi antar pribadi guru (X1) dan kepuasan kerja guru (X2) dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR (Y). Variabel yang digunakan adalah komunikasi antar pribadi guru, kepuasan kerja guru, kinerja guru. Penelitian dilakukan secara deskriptif korelasional, populasinya terdiri atas semua guru di 7 (tujuh) SMUK BPK PENABUR Jakarta yang berjumlah 70 orang. Jumlah uji coba 30 orang (diambil secara acak) dan jumlah sampel 70 orang. Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner yang terdiri atas 45 butir untuk variabel X1, 33 butir untuk variabel X2, dan 33 butir untuk variabel Y. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan uji *lilliefors*. Hasilnya menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru.

Dhermawan, dkk. (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. Populasi penelitian adalah pegawai di Kabupaten Serang. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,013, *C.R* sebesar 0,232, dan *probability* 0,817. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Zameer *et al.* (2014:293) meneliti tentang “*The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan*” Motivasi berperan penting dalam semua organisasi publik dan swasta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan industri

minuman di Pakistan. Data untuk penelitian ini telah dikumpulkan dari lima kota besar Pakistan menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri minuman dari Pakistan.

Rahman dan Makmur (2016) meneliti dengan tujuan untuk menguji pengaruh perilaku spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui variabel *intervening* kecerdasan spiritual. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif-survei, sampel penelitian dipilih dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 108 orang karyawan pada salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu. Data primer diperoleh dengan teknik penyebaran kuisisioner menggunakan skala Likert dan data dianalisis dengan pendekatan deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perilaku spiritual secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi secara langsung berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual karyawan dan kecerdasan spiritual karyawan) secara langsung berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Temuan menyarankan agar manajemen memfasilitasi pembelajaran formal dan informal organisasi juga pembelajaran terkait pemahaman spiritualitas, disarankan juga untuk memperkuat perasaan keamanan kerja karyawan, menjelaskan dengan baik tentang promosi jabatan, ada atau tidaknya peluang untuk para karyawan bisa naik jabatan dan kejelasan karir, serta juga perlunya gaya kepemimpinan yang situasional terutama dalam menjelaskan perlakuan adil yang dirasakan para karyawan.

Rahmasari (2016) meneliti tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spirituil terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan analisis SEM. Haisl penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian maka dapat diringkas sesuai Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
Darufitri (2002)	Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ dan Kinerja	Seluruh pegawai DPU dan Setda Kabupaten Bantul	Motivasi, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Bond dan Bunce (2007)	Kepuasan, <i>job control</i> dan kinerja karyawan	800 orang <i>customer service</i> di AS	Kepuasan, <i>job control</i> , kepuasan berpengaruh terhadap kinerja
Jones <i>et al.</i> (2008)	Kepuasan kerja dan produktivitas perusahaan	Populasi 1120 orang sebanyak sampel sebanyak 235 orang	Ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan produktivitas perusahaan
Rahardja (2010)	Komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja	Guru di 7 (tujuh) SMUK BPK PENABUR Jakarta yang berjumlah 70 orang.	Komunikasi antar pribadi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru
Dhermawan, dkk. (2012)	Motivasi dan kinerja	Seluruh pegawai di Kabupaten Serang	Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik
Zameer <i>et al.</i> (2014)	Motivasi dan kinerja	200 karyawan industri minuman di Pakistan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri minuman dari Pakistan.
Rahman dan Makmur (2016)	Kecerdasan spiritual kepuasan kerja	108 orang karyawan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu.	Kecerdasan spiritual karyawan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit
Rahmasari (2016)	Kecerdasan intelektual, kecerdasan spirituil dan kinerja karyawan	100 Pegawai BKKBN Sulawesi Utara	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

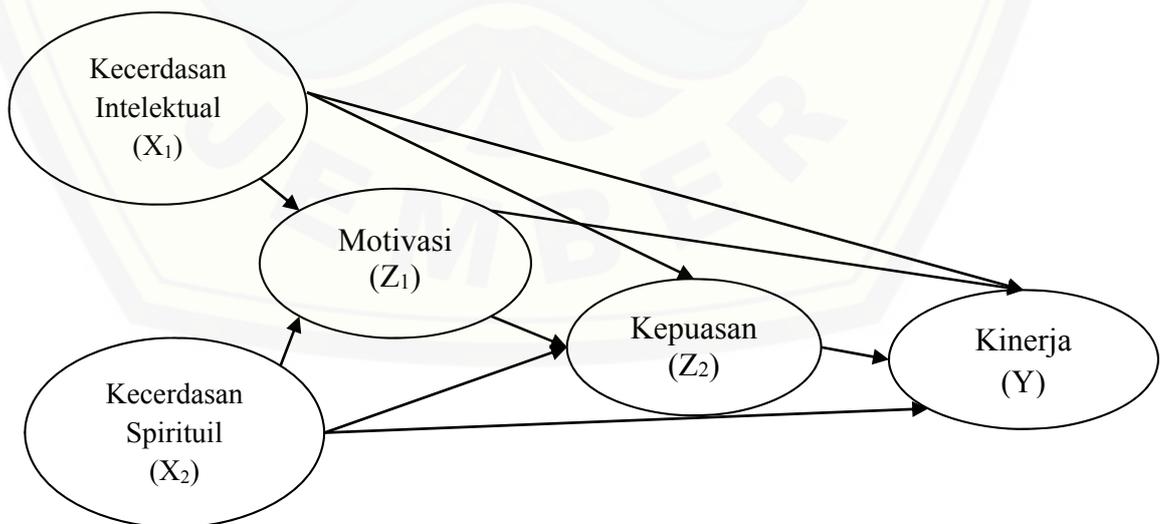
Sumber: berbagai penelitian

BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (2001:2) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki faktor. Seseorang yang memiliki kemampuan *generalcognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi apakah kinerja seseorang yang dihasilkan (Ree, Earles dan Teachout, 1994:521 Mudali (2002:3) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut ditunjukkan pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Boyatzis (2001)

Penjelasan :

- a. Variabel eksogen adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan spirituil
- b. Variabel *Intervening* adalah motivasi yang memediasi kecerdasan intelektual dan kecerdasan spirituil dan kepuasan serta kepuasan kerja yang mediasi kinerja.
- c. Variabel Endogen adalah kinerja (Y)

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kecerdasan spirituil (X1) terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi (Z1), kecerdasan intelektual(X2) terhadap kepuasan kerja (Z2), kepuasan kerja (Z2) dan kinerja (Y). Pengaruh tidak langsung variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z1) dan kepuasan kerja (Z2).

3.2 Pengembangan Hipotesis

3.2.1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi Pegawai

Kecerdasan intelektual menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:438) merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang secara tepat, baik secara fisik maupun mental. Porwanto (dalam Yuliana, 2006:30) mengemukakan indikator yang mempengaruhi intelektual seseorang antara lain melalui pembawaan sifat, kematangan, pembentukan dari dalam diri maupun dari luar, minat, serta kebebasan memilih metode dan bebas memilih sesuai kebutuhan.

Kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (Goleman, 2007:44). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu untuk mengatur perasaannya dengan baik, memotivasi diri sendiri, berempati ketika menghadapi gejolak emosi diri maupun dari orang lain. Rahmasari (2016) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H1: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.2. Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Motivasi Pegawai

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya. Khavari (2006:28) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual memberikan kemampuan untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah.

Tanda-tanda dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik (Zohar dan Marshall, 2007:14) antara lain mencakup fleksibilitas, tingkat kesadaran diri yang tinggi, mampu menghadapi penderitaan dan rasa sakit, kualitas hidup, keengganan untuk menyebabkan kerugian, melihat keterikatan antara berbagai hal, kecenderungan mencari jawaban-jawaban mendasar, serta mudah bekerja melawan konvensi sehingga terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Rahmasari (2016) menemukan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H₂: Kecerdasan spirituil berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Vendy (2010:101), kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang. Sedangkan menurut Trihandini (2005:17) kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah.

Serebriakoff dan Langer (1999:141) dalam Laely (2010:7) menjelaskan kecerdasan intelektual berhubungan dengan keterampilan penggunaan anggota badan yang terkoordinasi, minat seseorang, seperti: mempunyai ingkup minat yang luas, pengamatan yang tajam, mampu mengingat dengan cepat, berimajinasi, mempunyai berbagai hobi, dan keterampilan mekanis. Yang berhubungan dengan suatu dorongan untuk menciptakan, menemukan yang

baru (inovasi), seperti: melukis, menggambar, menciptakan musik, berinisiatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, respon terhadap ide-ide baru, memanfaatkan sesuatu dengan efektif, tidak mau bergantung dengan orang lain.

Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H3: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.4. Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Vendy (2010:131) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Sedangkan Zohar dan Marshall (2002:31) dalam Laely (2010:8). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Dapat dikatakan didalam kecerdasan spiritual inilah terdapat fitrah manusia sebenarnya. Indikasi dari kecerdasan spiritual yang berkembang mencakup: a) Kemampuan untuk bersikap fleksibel, b) Adanya tingkat kesadaran diri yang tinggi, c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit, e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, f) Keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu, g) Kecenderungan untuk berpandangan holistik, h) Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan kemandirian dalam berpikir.

Keingintahuan menjadi sangat penting dalam hidup, dan hal ini baru dapat terwujud jika kita mampu selalu berpikir. Tikolah dkk (2006: 6) menemukan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga Rhama dan makruf (2016) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H4: Kecerdasan spirituil berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan Wiersma dalam Trihandini (2005, 68) memberikan bukti bahwa kecerdasan Intelektual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Sedangkan penelitian Trihandini (2005:72) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan sepirtual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H5: Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.6. Pengaruh Kecerdasan Spirituil terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja dalam Trihandini (2005: 18) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya. Wiramiharja (2003) menunjukkan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H6: Kecerdasan spirituil berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember

3.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins,

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 1996 : 179). Berdasarkan pernyataan Robbins diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing.

Adanya motivasi kerja tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan Muogbo (2013) menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi dapat membantu karyawan pemasaran untuk memahami dan menjelaskan karyawan pemasaran mencapai tujuan sehingga produktivitas kerja tercapai.

Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H7: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasna kerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.

3.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:141). Zameer *et al.* (2014) menemukan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H8: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.

3.2.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Lingkungan seseorang diluar pekerjaan akan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaannya. Demikian juga karena pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan, kepuasan kerja akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Karena terdapat pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup, konsekuensinya, para pimpinan mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya secara langsung, tetapi juga memantau sikap karyawan terhadap bagian kehidupan lainnya. Menurut Mathis (2001:23), kepuasan kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2008:54), kepuasan kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sumber kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting bahwa dengan kepuasan kerja yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, kepuasan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu, komitmen karyawan akan terbentuk untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, kepuasan kerja yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Sunarcaya, 2008:32).

Karyawan memiliki alasan yang mendorong mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, seorang karyawan akan bekerja lebih giat dari karyawan lain dengan adanya kepuasan kerja. Unsur kunci dalam perbaikan

kinerja adalah kepuasan kerja (Timpe, 2000:59). Kepuasan kerja itu penting karena dengan kepuasan kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga pada gilirannya dapat lebih maju dan dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja perlu diberikan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja didukung oleh Rahardja (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan hasil kerja (kinerja) yang telah dilakukan oleh karyawan

Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H9: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember.

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka rancangan penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei-Mei 2016. Lokasi penelitian adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jember, yang berlokasi di jalan Karimata Jember.

4.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi :

- a. Sumber internal yaitu Pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember yang menjadi responden, yang meliputi data-data tentang karakteristik responden penelitian, persepsi responden tentang hubungan variabel karakteristik individu, kecerdasan, motivasi dengan kepuasan kerja dan kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Sumber eksternal yaitu berasal dari pihak-pihak lain (di luar responden penelitian) meliputi data dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan pegawai, struktur pendidikan, lama bekerja, dan lain-lain).

4.4. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuesioner, data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip. Data ini meliputi data jumlah pegawai berdasarkan usia, pendidikan, lama bekerja, golongan dan jabatan, data penyebaran penempatan pegawai, data pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, dan data lain yang menunjang penelitian ini.

4.5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001: 98). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember yang berjumlah 102 pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, penelitian ini menggunakan metode sensus dimana yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pratama Jember yang berjumlah 102 pegawai.

4.6. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau memiliki bermacam-macam nilai (Singarimbun dan Effendi, 1995:42), atau segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel di dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang faktornya dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diteliti. Variabel bebas merupakan variabel konkrit yang pengaruhnya dapat dilihat atau diteliti. Dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan spirituil (X2).

- b. Variabel antara (*Intervening Variable*)
Variabel antarabersifat hipotetikal, artinya secara konkrit pengaruhnya tidak kelihatan, tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini adalah motivasi (Z_1) dan kepuasan kerja (Z_2).
- c. Variabel tergantung (*Dependent Variable*)
Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Faktornya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

4.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian, maka indikator pengukuran variabel-variabel dijelaskan sebagai berikut.

- a. Kecerdasan intelektual (X_1)
Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Indikator dalam penelitian ini antara lain kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual. Kecerdasan intelektual diukur dengan beberapa indikator yaitu (Wiramiharja, 2003)
 - 1) kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar di bidang (X_{11})
 - 2) bentuk kemampuan verbal yang merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa (X_{12})
 - 3) *self awareness* yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya, (X_{13})
- b. Kecerdasan spirituil (X_2)
Menurut Wiramiharja (2003), kecerdasan spirituil dijelaskan dengan indikator-indikator berikut.

- 1) *self management* yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri. *Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. *Relationship managemen* merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain (X21)
 - 2) mutlak jujur dalam arti berkata benar dan konsisten akan kebenaran, keterbukaan ialah bersikap fair atau terbuka (X22).
 - 3) Mampu memperhatikan perasaan orang lain (X23)
- c. Motivasi (Z₁)
- Motivasi merupakan usaha pemenuhan yang diberikan oleh pihak instansi terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai yang terpuaskan oleh faktor-faktor makanan, udara, air, gaji dan kondisi pegawai, hubungan sosial dan interpersonal yang berarti, peluang bagi seseorang individu dengan menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif. Pengukuran variabel ini menggunakan satuan skala likert. Indikator variabel ini yaitu: (Luthans, 1997:431).
- a) Kecukupan dan ketepatan gaji yang diterima. (Z1.1)
 - b) Kegiatan olah raga dan kerja bakti/bakti sosial. (Z1.2)
 - c) Hubungan antar pegawai dan dengan pimpinan. (Z1.3)
 - d) Penghargaan yang diberikan kepada pegawai (Z1.4)
- d. Kepuasan Kerja (Z₂)
- Kepuasan kerja adalah keadaan dimana pegawai merasakan bahwa ganjaran yang dia peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Luthans (1997:431), terdiri atas:
- 1) Kepuasan terhadap gaji atau motivasi yang telah diberikan (Z2.1).
 - 2) Kepuasan terhadap kesempatan dalam bekerja/kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (Z2.2).
 - 3) Kepuasan terhadap rekan kerja (Z2.3).
 - 4) Kepuasan terhadap promosi pekerjaan (Z2.4).
 - 5) Kepuasan terhadap atasan (Z2.5)

e. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Menurut Soedjono (2005), kinerja dapat diukur dari hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik (Y1)
- 2) Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai (Y2)
- 3) Ketepatan waktu adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Y3)
- 4) Efektivitas adalah seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. (Y4)
- 5) Kemandirian adalah ketidaktergantungan karyawan terhadap orang lain dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Komitmen adalah kesetiaan pegawai terhadap pekerja. (Y5)

4.8. Pengukuran Variabel

Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan Skala *Likert*. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari lima alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif, misalnya sebagai berikut : Sangat setuju (skor5), Setuju (skor 4), Cukup Setuju (Skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

4.9. Analisis Data

4.9.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan pada item-item kuisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006:136).

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu tes atas instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Apabila faktor *loading* dan indikator *variabel* memiliki nilai $> 0,50$ maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan s adalah valid (Ghozali, 2005:26). Dalam penelitian ini menggunakan software AMOS.

Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknis validitas internal. Arikunto, (2006:138) menyatakan: "Validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan" artinya, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mampu mengungkapkan data dari suatu variabel yang dimaksud.

4.9.2 Pengujian Reliabilitas

Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Efendi, 1995:140). Sedangkan Sugiyono (2008:97) berpendapat bahwa instrumendikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *construct reliability*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *construct reliability* lebih dari *cut off level* 0,70. Semakin besar

construct reliability, maka alat pengukur yang digunakan semakin reliabel (Ghozali, 2005:134).

Menurut Sarwono (2006:219), reabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

$$\text{Construct Reliability} = \frac{\sum (s \text{ tan dardizedloading})^2}{(\sum s \text{ tan dardizedloading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

4.9.3 Metode Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktural (*structural equation model, SEM*) adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam SEM, ada dua kelompok analisis yang dilakukan secara bertahap, yaitu: (a) model pengukuran (*measurement model*) dan (b) model struktural (*structural model*). Model pengukuran adalah analisis yang berkaitan dengan apakah indikator-indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel laten. Model struktural adalah analisis yang berkaitan dengan penjelasan hubungan struktural antar variabel laten.

Dalam penelitian ini data yang terkumpul dianalisis dengan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* yang merupakan model pengukuran (*measurement model*) yaitu analisis konfirmasikan faktor (*confirmatory factor analysis*). Dengan analisis model SEM juga dikonfirmasi variabel-variabel indikator pembentuk variabel laten, demikian juga ingin dilihat pengaruh dari variabel independen (baik bersifat endogen maupun eksogen) terhadap variabel dependen, ataupun pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Variabel laten (variabel konstruk) yang dikonstruksi oleh variabel *manifest* (indikator) yang dijelaskan oleh butir-butir pernyataan. Secara umum, ada dua alat analisis utama dalam penelitian ini, yaitu: (1) alat uji asumsi SEM, dan (2) alat uji kecocokan model.

a. Uji Asumsi SEM

Uji data yang telah terbukti valid dan reliabel pada tahap uji sebelumnya, dilakukan melalui ukuran-ukuran normalitas data secara univariat atau multivariat, *Outlier* (data yang berada di luar sebaran sebagian besar data), baik secara univariat maupun multivariat dan multikolinieritas.

1) Uji Normalitas

Normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis *path*. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal (Santoso, 2004:212). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* dengan *value* sebesar antara -2,00 sampai dengan +2,00 pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai *absolute critical ratioskewness* antara -2,00 sampai dengan +2,00 (Ghozali, 2005:158).

2) Uji *Outlier* Data

Outlier adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lainnya, dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun untuk variabel-variabel kombinasi (Ghozali, 2005:129). Identifikasi terhadap kondisi *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *chi-squares* pada derajat bebas (*degree of freedom*) yaitu jumlah variabel indikator dalam persamaan dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$.

3) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel pada model yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan indikator Determinan matriks kovarians. Nilai determinan yang sangat kecil atau mendekati nol diindikasikan adanya masalah multikolinieritas atau singularitas, sehingga tidak dapat digunakan

dalam penelitian (Ghozali, 2005:131). Pengujian ini dilakukan dengan menguji apakah pada model pengukuran adanya korelasi antar variabel *independent*. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Ketiga uji data ini bertujuan untuk menjamin tidak terjadi bias pada saat estimasi parameter model-model yang terlibat dalam model persamaan struktural (*Structural Equation Model* atau *SEM*) yang dijelaskan sebagai berikut.

b. Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model terdiri dari *Goodness of Fit Test* dan uji pengaruh (*Regression Weight*). Ada dua model yang akan diuji secara simultan, yaitu: (1) model pengukuran (*measurement model*), dan (2) model struktural (*structural model*). Pada model pengukuran, yang diuji adalah dimensionalitas variabel-variabel indikator dalam mengkonstruksi variabel laten; sedang pada model struktural, yang diuji adalah hubungan sebab-akibat antar variabel-variabel laten.

Langkah-langkah atau prosedur dalam mengaplikasi model persamaan struktural adalah (Hair *et al*, 1998:620):

- 1) Langkah-1 : membangun model berbasis teori, yang menjelaskan hubungan sebab-akibat dengan justifikasi teoritis dari manajemen sumber daya manusia. Asumsi yang digunakan adalah: perubahan sebuah variabel akan berpengaruh pada variabel yang lain. Penelitian ini melibatkan 13 indikator atau manifes dan empat variabel laten. Ketigabelas indikator merupakan indikator-indikator yang mengkonstruksi keempat variabel laten. Hubungan sebab-akibat keempat variabel laten berdasarkan pula kepada teori manajemen sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan, karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja).
- 2) Langkah-2 : pengembangan diagram jalur. Model yang dibangun pada langkah-1, digambarkan dalam bentuk diagram jalur. Konstruksi yang dibangun pada diagram jalur dibedakan menjadi dua konstruksi, yaitu: konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen adalah fungsi

dengan variabel independen yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Dalam diagram, konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah. Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat pula memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya; sedang konstruk eksogen hanya memiliki hubungan kausal dengan konstruk endogen.

- 3) Langkah-3 : mengkonversi diagram jalur tersebut di atas menjadi sekumpulan persamaan.
- 4) Langkah-4 : Pemilihan matriks input dan teknik estimasi model. Matriks input dalam Sem dalam penelitian ini adalah matriks kovarians. Matriks kovarians lebih banyak digunakan dalam penelitian hubungan (Baugmartener dan Homburg, 1996) dalam Ghozali (2005) karena terbukti input semacam ini menghasilkan estimasi parameter yang lebih akurat.
- 5) Langkah-5 : Estimasi model dengan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS 17.0 Profesional). Estimasi identifikasi persamaan model dilakukan dengan menggunakan *standard error* yang besar untuk sebuah koefisien atau lebih, atau dengan kata lain, menggunakan korelasi yang tinggi ($\geq 0,90$) di antara koefisien estimasi.
- 6) Langkah-6 : Evaluasi model. Evaluasi model melalui ukuran *goodness of fit*, yaitu:
 - 1) *Likelihood Ratio Chi Square Statistic*
Chi Square menunjukkan adanya nilai penyimpangan antara *sample covariance matrix* dan *model (fitted) covariance matrix*. Nilai *chi square* yang tinggi relative terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matriks kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan probabilitas (p) dari tingkat signifikansi (x). Sebaliknya jika nilai *chi square* kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (x) menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara

signifikan. Dalam hal ini peneliti akan mencari nilai *chi square* yang tidak signifikan agar model yang diusulkan cocok atau *fit* dengan data observasi.

2) *Degree of Freedom (DF)*

Adalah nilai *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Wheaton et. al (1977) dalam Ghazali (2005) nilai ratio 5 atau kurang dari 5 merupakan ukuran yang *reasonable*. Byrne (1988), dalam Ghazali (2005) mengusulkan nilai ratio < 2 merupakan ukuran fit.

3) *Goodness Of Fit Index (GFI)*

GFI merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan *observed matrix kovarian*. Nilai GFI berkisar 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*perfect fit*). Nilai GFI yang tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan beberapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya.

4) *Adjusted Goodness Of Fit Index (AGFI)*

AGFI adalah sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degree of freedom* pada suatu model. Seperti halnya pada GFI nilai sebesar 1 berarti bahwa model yang memiliki *perfect fit*. Sedangkan model fit adalah model yang memiliki nilai AGFI 0,9 (Dimantopulus dan Singgaw, 2000), dalam Ghazali (2005). Ukuran yang hampir sama dengan GFI dan AGFI adalah PGFI (*Parsimony Goodness of Fit Index*), yang juga telah menyesuaikan adanya dampak dari *degree of freedom* dan kompleksitas model. Interpretasi model sebaiknya diikuti dengan indeks model fit lainnya. Model yang baik apabila memiliki nilai PGFI jauh lebih besar dari pada 0,6 (Byrne, 1998) dalam Ghazali (2005).

5) *Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)*

RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarian populasi (Browne dan Cudeck, 1993) dalam Ghazali (2005). Nilai RMSEA kurang dari 0,5 mengindikasikan adanya model fit, dan nilai RMSEA berkisar 0,8 menyatakan bahwa

model memiliki perkiraan kesalahan yang *reasonable* (Beyrne, 1998). Sementara Mac Callum et. al dalam Ghozali (2005) menyatakan bahwa RMSEA berkisar 0,08 sampai dengan 0,1 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang cukup, sedangkan RMSEA lebih besar dari 0,1 mengindikasikan model fit yang sangat jelek.

6) *Tucker-Lewis index (TLI)*

TLI juga dikenal dengan *nonnormed fit index* (NNFI). Pertama kali diusulkan sebagai alat untuk mengevaluasi analisis factor, tetapi kemudian dikembangkan untuk model struktural. Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony* ke dalam indeks komparasi antara *proposed* model dan *null* model. Nilai TLI berkisar dari 0 sampai dengan 1,0. nilai TLI direkomendasikan adalah sama atau $> 0,90$.

Overall Model adalah model yang melibatkan model struktur dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Model dikatakan baik (fit) bilamana pengembangan model hipotetik secara konseptual dan teoretis didukung oleh data empirik. Beberapa uji *goodness-of-fit model overall* bersama dengan nilai *cut-off*-nya diberikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Pengujian *Goodness of fit Model Overall*

Kriteria	Nilai <i>Cut-Off</i>	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil Prob. $> 0,05$	Baik
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	Baik
GFI	$\geq 0,90$	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	Baik
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	Baik
TLI	$\geq 0,90$	Baik
CFI	$\geq 0,90$	Baik

Sumber: Ferdinand (2006:31)

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan pada KPP Pratama Jember maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap motivasi pegawai pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Semakin tinggi kecerdasan intelektual maka akan meningkatkan motivasi pegawai KPP Pratama Jember.
- b. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap motivasi pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Semakin tinggi kecerdasan spirituil maka akan meningkatkan motivasi pegawai KPP Pratama Jember.
- c. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- d. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan spirituil maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember.
- e. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti semakin tinggi kecerdasan intelektual belum tentu kinerja pegawai KPP Pratama Jember meningkat.
- f. Kecerdasan spirituil berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan spirituil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan spirituil maka akan meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama

Jember.

- g. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Hal itu disebabkan adanya peningkatan motivasi pegawai menyebabkan adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- h. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Hal itu disebabkan adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai menyebabkan adanya keterlibatan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan akan optimal. Apabila hasil kerja optimal sesuai dengan dinas maka kinerja pegawai juga akan meningkat sesuai dengan prestasi yang diperoleh.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan studi ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi sangat rendah terhadap kepuasan kerja pegawai pimpinan di KPP Pratama Jember. Oleh karena itu, pihak KPP Pratama harus senantiasa mengadakan motivasi untuk meningkatkan motivasi dengan melakukan pengawasan yang *continue* terhadap pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam teknis perpajakan namun tidak memiliki kepuasan dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya perlu diberikan motivasi yang lebih melalui pemberian penghargaan baik berupa materiil maupun pengakuan dalam hal promosi jabatan apabila target yang dibebankan tercapai dengan mengusulkan pegawai yang bersangkutan untuk mengikuti seleksi mengemban amanah kenaikan jabatan struktural di dalam organisasi.
- b. Pihak manajemen diharapkan dapat mengadakan diklat dan *workshop* yang berkaitan dengan sosialisasi penerapan motivasi diantara pegawai. Diklat yang diberikan diharapkan menunjang kemampuan pegawai dalam bekerja dan tepat sasaran sesuai jenjang karir yang mereka harapkan.
- c. Kepuasan kerja dan motivasi dipengaruhi signifikan oleh kecerdasan intelektual, yang artinya bahwa pegawai secara sadar masih mengakui

bahwa mereka memiliki tanggung jawab dalam organisasi karena mereka telah mendapatkan haknya berupa gaji dan tunjangan. Oleh karena itu, kesadaran pegawai ini harus terus dijaga melalui pemberian penghargaan baik berupa materiil maupun non materiil lainnya agar kesadaran ini pada saat yang mendatang tidak mengalami penurunan karena adanya kejenuhan apabila tidak adanya penghargaan ataupun pengakuan terhadap kinerja yang telah mereka capai.



DAFTAR PUSTAKA

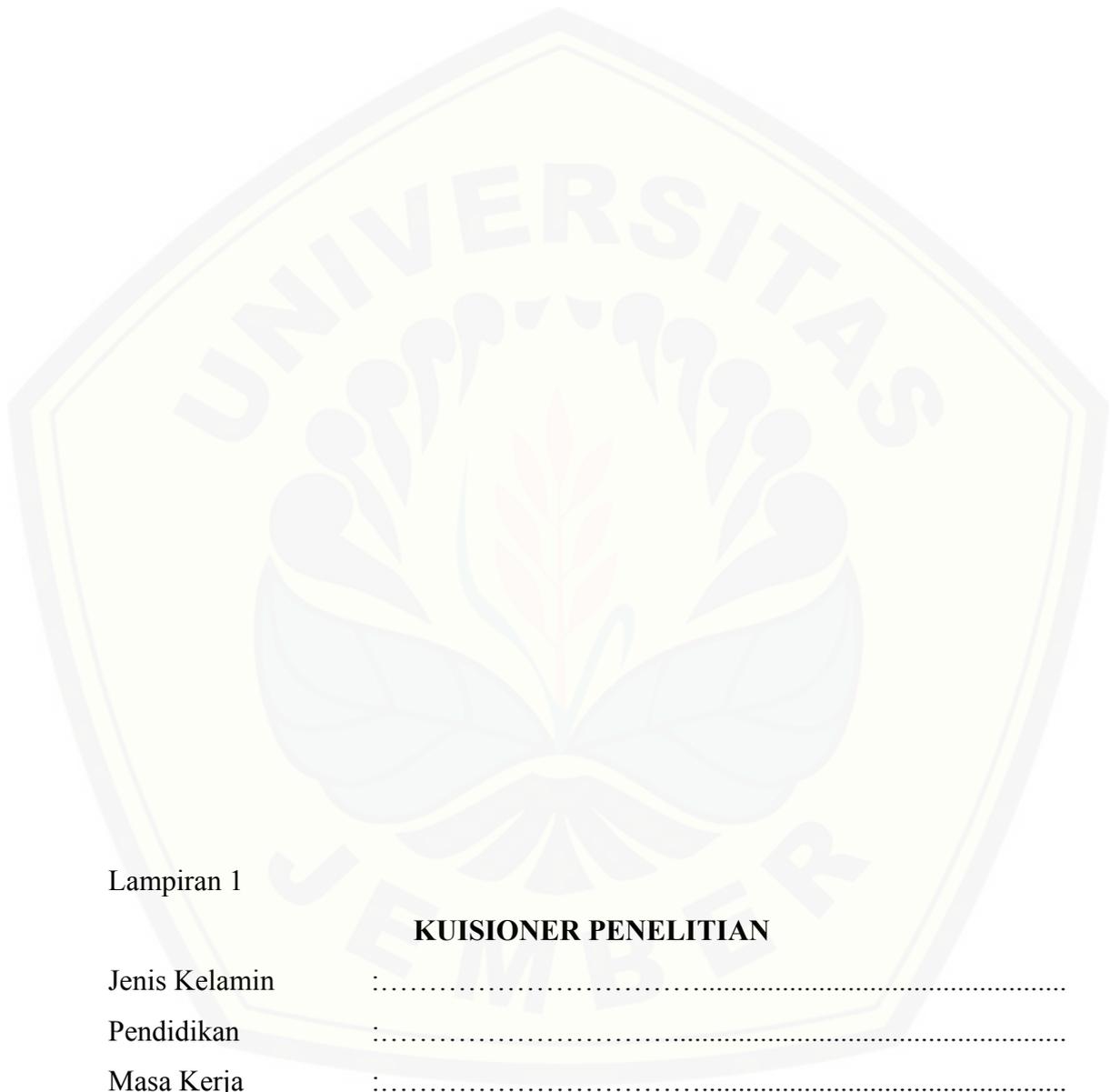
- Adlin. 2002. Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika. <http://www.paramartha.com>
- Anwar Ali Shah G. Syed dkk, 2012, *Motivation as a Tool for Effective Staff Productivity in the Public Sector: A Case Study of Raw Materials Research and Development Council of Nigeria*, Asian Social Science, Vol. 8, No. 11
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ary Ginanjar Agustian.2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*.ArgaWijayaPersada.Jakarta
- As'ad. Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad. Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- As'ad. Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- Bernardin.J.1993.*The Function of The Executive*. Cambridge.Ma.Researchof HarvardUniversity
- Bond, F. W. dan Bunce, D. 2007. The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Sastisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-10102
- Boyatzis. R.E.Ron.S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning*. Case Western Reserve University.Cleveland.Ohio.USA
- Clifford, P. McCue. ad Gerasmus, A, Glanakis. 1997. The Relationship Between JobSatisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of in Ohio Public Productivity and Management Review. Vo.21. No.2. p.170-191
- Darufitri, K. 2002. "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus DPU dan Setda Kabupaten Bantul." *Sinergi*, Vo.4, No.2, Hal.41–48.
- Dessler. G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa :Benyamin Molan.PT.Prenhallindo.Jakarta

- Dessler. G. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: INDEKS.
- Dharma. Arinta. 1991. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dharma Books. Yogyakarta.
- Dharma. Arinta. 2001. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dharma Books. Yogyakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ellickson, Mark C. and Kay, Logsdon. 2001. *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. State and Local Government Review* Vol. 33. No. 3: 173– 84
- Fendy Suhariadi. 2002. *Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien*. Anima: Indonesia Psikologi Jurnal. Vol. 17. No. 4. Juli 2002. p. 346
- Ferdinand. Agustin. 2002. *Struktural Equation Modelling: dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gazioglu, Saziye dan Tansel, Aysit. 2002. *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. ERC Working Papers in Economics 03/03 January*
- Ghozali. Imam. 2005. *Amos Versi 16.0*. Jakarta: PT Gramedia.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Gomes Cardoso. Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Habibah. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hair. J.F., Andersons. R.E., Tatham. R.L., dan Black. W.C.. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fourth Edition. Prentice-Hall International. Englewood Cliffs. NJ
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan dan Sutarno. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hasibuan. S. P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Idrus, Muhammad2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*. BPFE: Yogyakarta
- Ivancevich, John M. Dan Matteson. 2001 *Human resource Management* 6'h ed.. Chicago: Irwin.
- Ivancevich. John M..Konopaske.Robert dan Michael T. Matteson. 2001. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Jones, Melanie K, Richard J. Jones, Paul L. Latreille dan Peter J. Sloane. 2004. Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS. *Discussion Papers*, September
- Kaho. 1997. Reformasi dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. Volume 1. Nomor 1 hal. 42-47. Jakarta.
- Kuncoro. Mudrajad. 2004. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Locke. E.A. and G.P. Luthans.2006. *Work Motivation Satisfaction: Light at The End of The tunnel*. *Psychological Science*. Vol.1: 240-246.
- Luthans. Fred. 1997. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc Graw-Hill. Inc.
- Luthans. Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Mc.Growth-Hill Book co-Singapore.
- Luthans. F. 2005 *Organizational Behavior*. Edisi 7. Singapore: Mc. Graw Hill Book. Co
- Madura. Jeff. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang
- Mahmudi, 2003. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Jakarta: Unit Penerbit dan Percetakan akuntansi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Martin, Gruber. 2000. *Mastering SQL*. Alameda: SYBEX. IncMartoyo. Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Alih bahasa : Bayu Brawira. Salemba Empat. Jakarta
- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta : P2LPTK
- Nababan, Iskandar P. 2008. *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)*. Universitas Widyatama : Thesis.
- Nekar, Adi dan Aldhof. 1996. Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*. Vol.124. Juli
- Ostroff, C. 1992. The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77 (6): 963-974.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*. No.26. Mei-Agustus
- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa: Zaini Dahlan. Pustaka Delaprata. Jakarta
- Rahman, Arrafur dan makmur. 2016. Perilaku Spiritual dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol.4 No.1 Januari
- Rahmasari, Lisda. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis. Uki*. Vol.5 No.2
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Terjemaha Hadyana Pujaatmaka Dari *Organizational Behavior* (1998). Jakarta : PT. Preuhallindo.

- Sarwono. Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi
- Schmidt. Steven W. 2007. The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*. vol. 18. no. 4. Winter
- Schuler.R.S dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jilid II Edisi 6. Jakarta : Erlangga.
- Schultz, D.P. and Schultz. S.E. 1994. *Psychology and Work Today. An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. Sixth Edition.Ma
- Siagian. Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun. Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:P LP3ES.
- Suhariadi,2002 *TQM sebagai Salah Satu Alternatif Sistem Pengelolaan untuk Meningkatkan Kualitas*. Majalah Ilmiah Humaniora Pranata. Vol.10. No.1.
- Supriyanto, 2003.*Komunikasi Bisnis 2*. Yogyakarta : CV. Ngeksigondo Multisarana Utama.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiramihardja S, A. 2003.*Pengantar Psikologi Klinis*.Gramedia:Jakarta
- Zameer, Hashim, 2014, *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.4, No.1, pp.293–298
- Zohar, D. Marshal. I. 2000. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*. Blomsburry Publishing. London



Lampiran 1

KUISSIONER PENELITIAN

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Masa Kerja :

Keterangan:

Berikan tanda (√) pada jawaban yang Saudara anggap paling tepat

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KECERDASAN INTELEKTUAL

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Anda memiliki kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar di bidang					
2	Anda memiliki kemampuan bentuk verbal yang merupakan pemahaman dan nalar dibidangbahasa					
3	Anda mampu untuk kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya					

KECERDASAN SPIRITUIL

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Anda memiliki kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain					
2	Anda jujur dalam arti berkata benar dan konsisten akan kebenaran, keterbukaan ialah bersikap fair atau terbuka					

3	Anda mampu memperhatikan perasaan orang lain
---	--

MOTIVASI

NO.	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan KPP Pertama mencukupi kebutuhan					
2	Perusahaan sering mengadakan olah raga dan kerja bhakti sosial					
3	Ada hubungan yang baik pegawai dengan pimpinan					
4	Ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai					

KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji yang saya capai					
2	Saya pua terhadap pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab					

4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, promosi jabatan akan meningkat
5	Saya puas terhadap para atasan tempat saya bekerja

KINERJA PEGAWAI

NO.	PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pegawai DJP melaksanakan jumlah pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah disepakati					
2	Pegawai DJP menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku					
3	Pegawai DJP menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam SOP (Standard Operating Procedures)					
4.	Pegawai DJP dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memanfaatkan dengan efektif sumber daya yang ada untuk keuntungan organisasi					
5.	Pegawai DJP mengutamakan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Pegawai DJP berkomitmen untuk peduli terhadap organisasi dan sesama pegawai.					

Lampiran 2

REKAPITULASI RESPONDEN

No	Kecerdasan Intelektual			Kecerdasan Spiritual			Motivasi					Kepuasan Kerja					Kinerja					
	X11	X12	X13	X21	X22	X23	Z11	Z12	Z13	Z14	Z21	Z22	Z23	Z24	Z25	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
7	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	
8	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
9	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	
10	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
11	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
12	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
17	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
18	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
19	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
23	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	
25	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	
27	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	
29	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	

No	Kecerdasan Intelektual			Kecerdasan Spiritual			Motivasi					Kepuasan Kerja					Kinerja					
	X11	X12	X13	X21	X22	X23	Z11	Z12	Z13	Z14	Z21	Z22	Z23	Z24	Z25	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
30	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	
31	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	3	3	
32	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
33	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
35	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
36	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
37	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
38	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	
40	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
41	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	5	3	3	4	
46	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
47	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	
49	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	
50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	
52	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	
53	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	
54	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
58	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	

No	Kecerdasan Intelektual			Kecerdasan Spiritual			Motivasi				Kepuasan Kerja					Kinerja					
	X11	X12	X13	X21	X22	X23	Z11	Z12	Z13	Z14	Z21	Z22	Z23	Z24	Z25	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
60	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
61	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4
65	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4
66	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
68	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4
69	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
73	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3
76	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
77	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
78	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3
79	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5
81	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4
82	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
83	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
84	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4
85	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
86	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4
87	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3
88	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3
89	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4

No	Kecerdasan Intelektual			Kecerdasan Spiritual			Motivasi				Kepuasan Kerja					Kinerja					
	X11	X12	X13	X21	X22	X23	Z11	Z12	Z13	Z14	Z21	Z22	Z23	Z24	Z25	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
90	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
91	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
92	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
93	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
96	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
97	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4
98	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
99	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2
100	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
101	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
102	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Lampiran 3

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI**Frequency Table**

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	8	7,8	7,8	10,8
	Setuju	45	44,1	44,1	54,9
	Sangat setuju	46	45,1	45,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
	Cukup Setuju	11	10,8	10,8	12,7
	Setuju	39	38,2	38,2	51,0
	Sangat setuju	50	49,0	49,0	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	8,8	8,8	8,8
	Setuju	50	49,0	49,0	57,8
	Sangat setuju	43	42,2	42,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3,9	3,9	3,9
	Cukup Setuju	13	12,7	12,7	16,7
	Setuju	45	44,1	44,1	60,8
	Sangat setuju	40	39,2	39,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	8,8	8,8	8,8
	Setuju	50	49,0	49,0	57,8
	Sangat setuju	43	42,2	42,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4,9	4,9	4,9
	Cukup Setuju	16	15,7	15,7	20,6
	Setuju	55	53,9	53,9	74,5
	Sangat setuju	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
	Cukup Setuju	11	10,8	10,8	12,7
	Setuju	63	61,8	61,8	74,5
	Sangat setuju	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Cukup Setuju	18	17,6	17,6	18,6
	Setuju	56	54,9	54,9	73,5
	Sangat setuju	27	26,5	26,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	14	13,7	13,7	13,7
	Setuju	62	60,8	60,8	74,5
	Sangat setuju	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Cukup Setuju	20	19,6	19,6	20,6
	Setuju	53	52,0	52,0	72,5
	Sangat setuju	28	27,5	27,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	9,8	9,8	9,8
	Cukup Setuju	43	42,2	42,2	52,0
	Setuju	44	43,1	43,1	95,1
	Sangat setuju	5	4,9	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5,9	5,9	5,9
	Cukup Setuju	52	51,0	51,0	56,9
	Setuju	39	38,2	38,2	95,1
	Sangat setuju	5	4,9	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3,9	3,9	3,9
	Cukup Setuju	43	42,2	42,2	46,1
	Setuju	48	47,1	47,1	93,1
	Sangat setuju	7	6,9	6,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	7,8	7,8	7,8
	Cukup Setuju	42	41,2	41,2	49,0
	Setuju	48	47,1	47,1	96,1
	Sangat setuju	4	3,9	3,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Z25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	8,8	8,8	8,8
	Cukup Setuju	45	44,1	44,1	52,9
	Setuju	44	43,1	43,1	96,1
	Sangat setuju	4	3,9	3,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	6,9	6,9	6,9
	Setuju	69	67,6	67,6	74,5
	Sangat setuju	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	7,8	7,8	7,8
	Setuju	68	66,7	66,7	74,5
	Sangat setuju	26	25,5	25,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	18	17,6	17,6	17,6
	Setuju	63	61,8	61,8	79,4
	Sangat setuju	21	20,6	20,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Cukup Setuju	27	26,5	26,5	27,5
	Setuju	53	52,0	52,0	79,4
	Sangat setuju	21	20,6	20,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y5

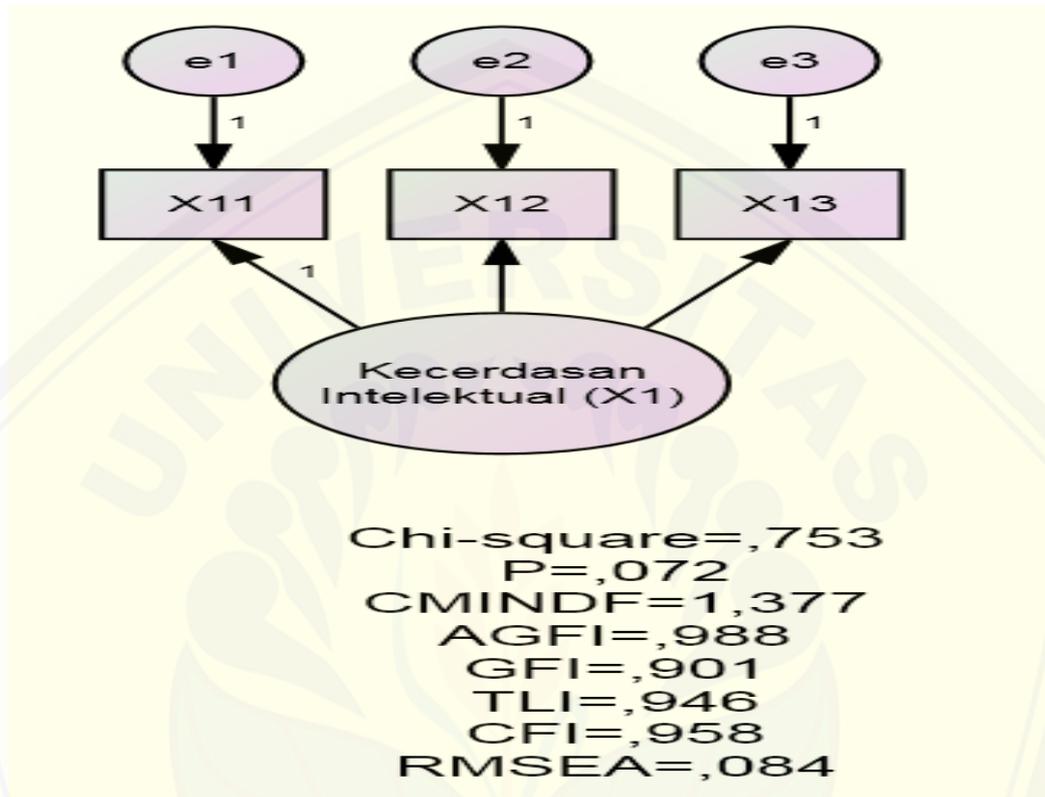
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	4,9	4,9	4,9
	Setuju	64	62,7	62,7	67,6
	Sangat setuju	33	32,4	32,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Setuju	64	62,7	62,7	65,7
	Sangat setuju	35	34,3	34,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Lampiran 4

HASIL CFA KECERDASAN INTELEKTUAL



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

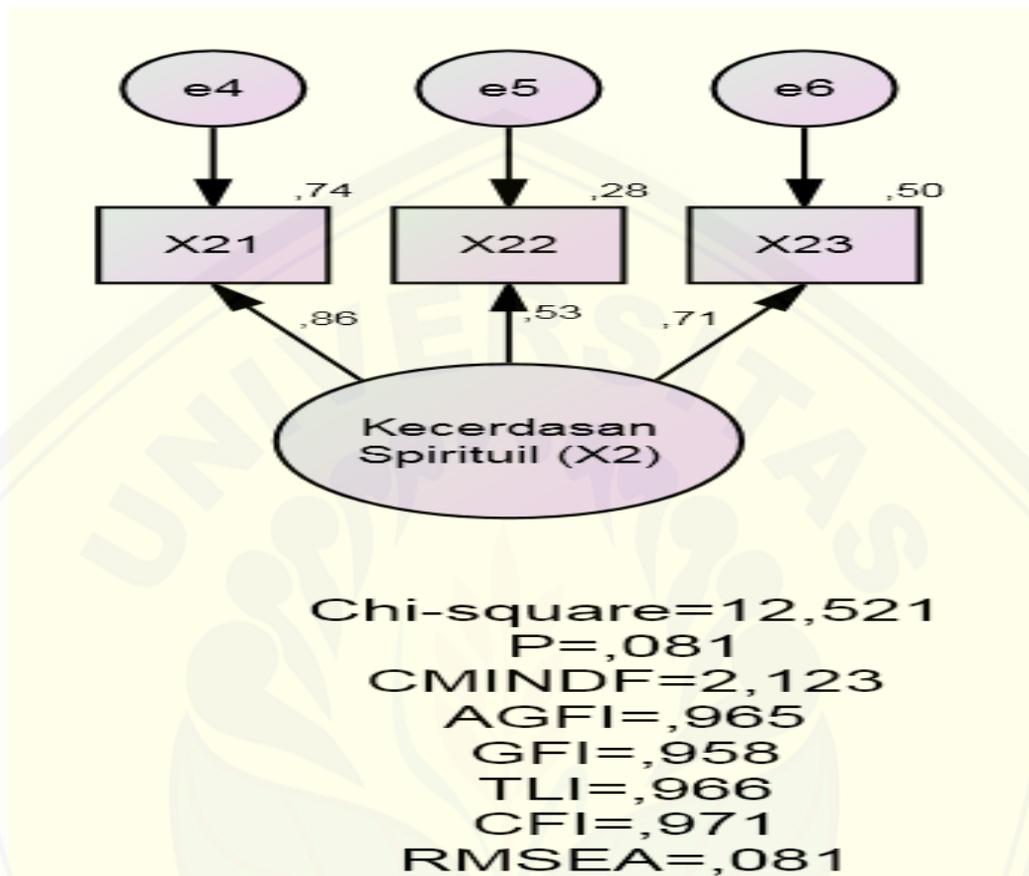
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X11 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	1,000				
X12 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	,850	,120	7,097	***	par_1
X13 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	,833	,108	7,706	***	par_2

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X11 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	,846
X12 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	,712
X13 <--- Kecerdasan_Intelektual (X1)	,826

Lampiran 5

HASIL CFA KECERDASAN SPIRITUIL



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

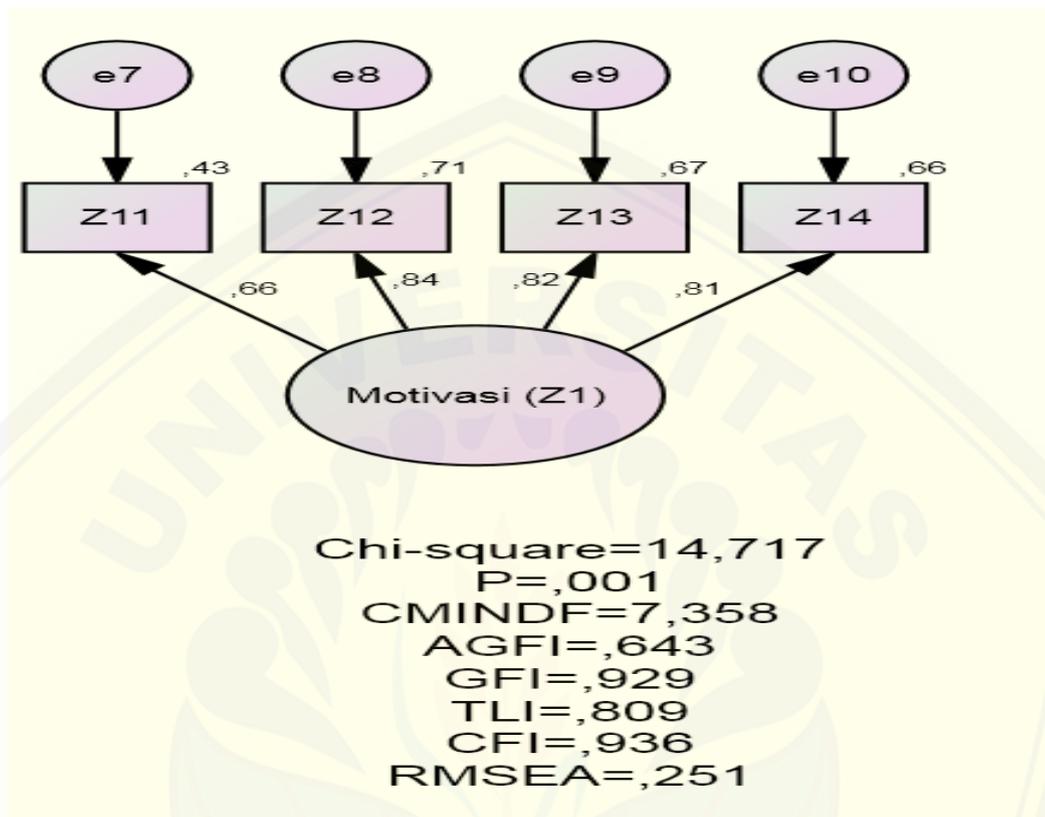
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X21 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	1,000				
X22 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,487	,116	4,212	***	par_1
X23 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,803	,173	4,644	***	par_2

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X21 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,861
X22 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,532
X23 <--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,711

Lampiran 6

HASIL CFA MOTIVASI



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

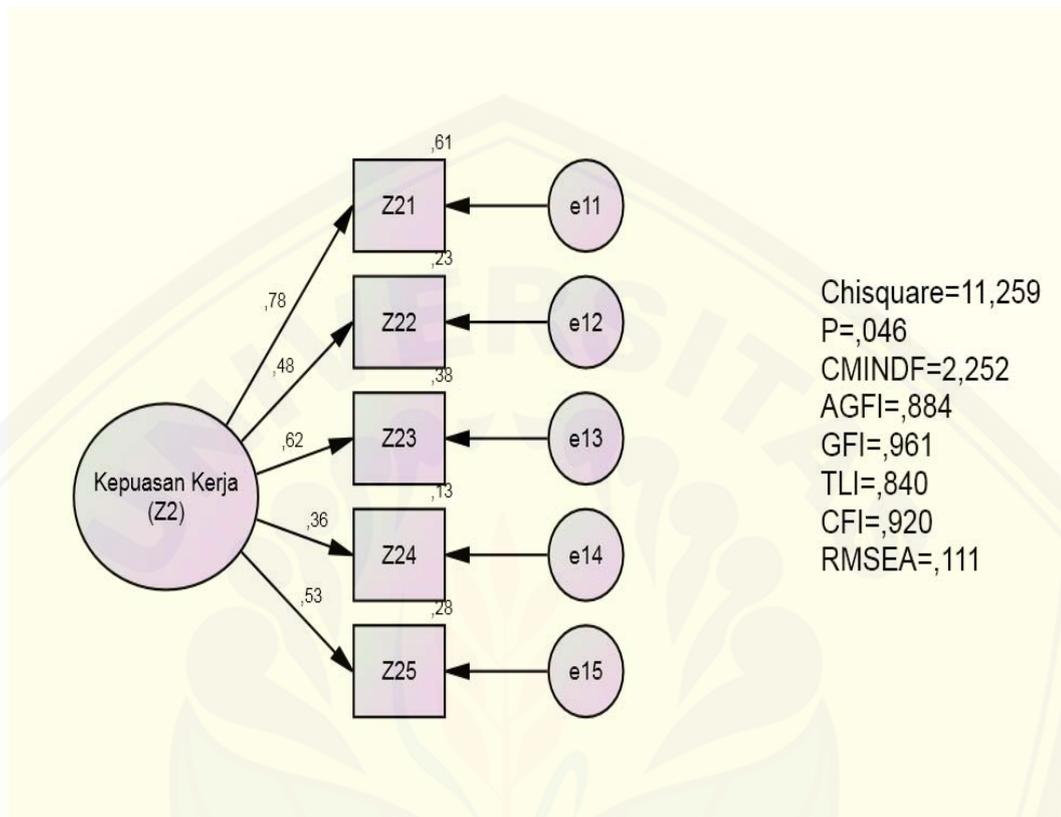
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z11 <--- Motivasi (Z1)	1,000				
Z12 <--- Motivasi (Z1)	1,353	,196	6,887	***	par_1
Z13 <--- Motivasi (Z1)	1,172	,173	6,766	***	par_2
Z14 <--- Motivasi (Z1)	1,345	,200	6,730	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z11 <--- Motivasi (Z1)	,655
Z12 <--- Motivasi (Z1)	,843
Z13 <--- Motivasi (Z1)	,819
Z14 <--- Motivasi (Z1)	,812

Lampiran 7

HASIL CFA KEPUASAN KERJA



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

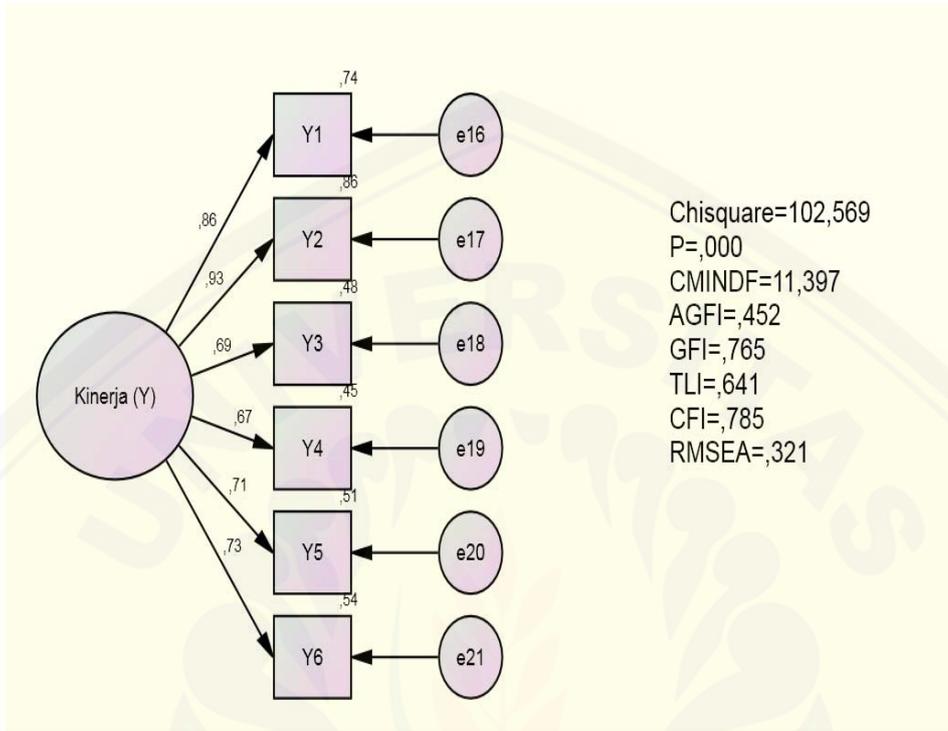
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z21 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	1,000				
Z22 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,570	,147	3,869	***	
Z23 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,735	,160	4,596	***	
Z24 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,441	,146	3,022	,003	
Z25 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,655	,157	4,177	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z21 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,778
Z22 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,481
Z23 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,619
Z24 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,362
Z25 <--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,531

Lampiran 8

HASIL CFA KINERJA



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <--- Kinerja (Y)	1,000				
Y2 <--- Kinerja (Y)	1,102	,086	12,743	***	
Y3 <--- Kinerja (Y)	,923	,115	8,021	***	
Y4 <--- Kinerja (Y)	1,028	,134	7,682	***	
Y5 <--- Kinerja (Y)	,836	,100	8,331	***	
Y6 <--- Kinerja (Y)	,828	,095	8,723	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <--- Kinerja (Y)	,863
Y2 <--- Kinerja (Y)	,930
Y3 <--- Kinerja (Y)	,693
Y4 <--- Kinerja (Y)	,672
Y5 <--- Kinerja (Y)	,711
Y6 <--- Kinerja (Y)	,734

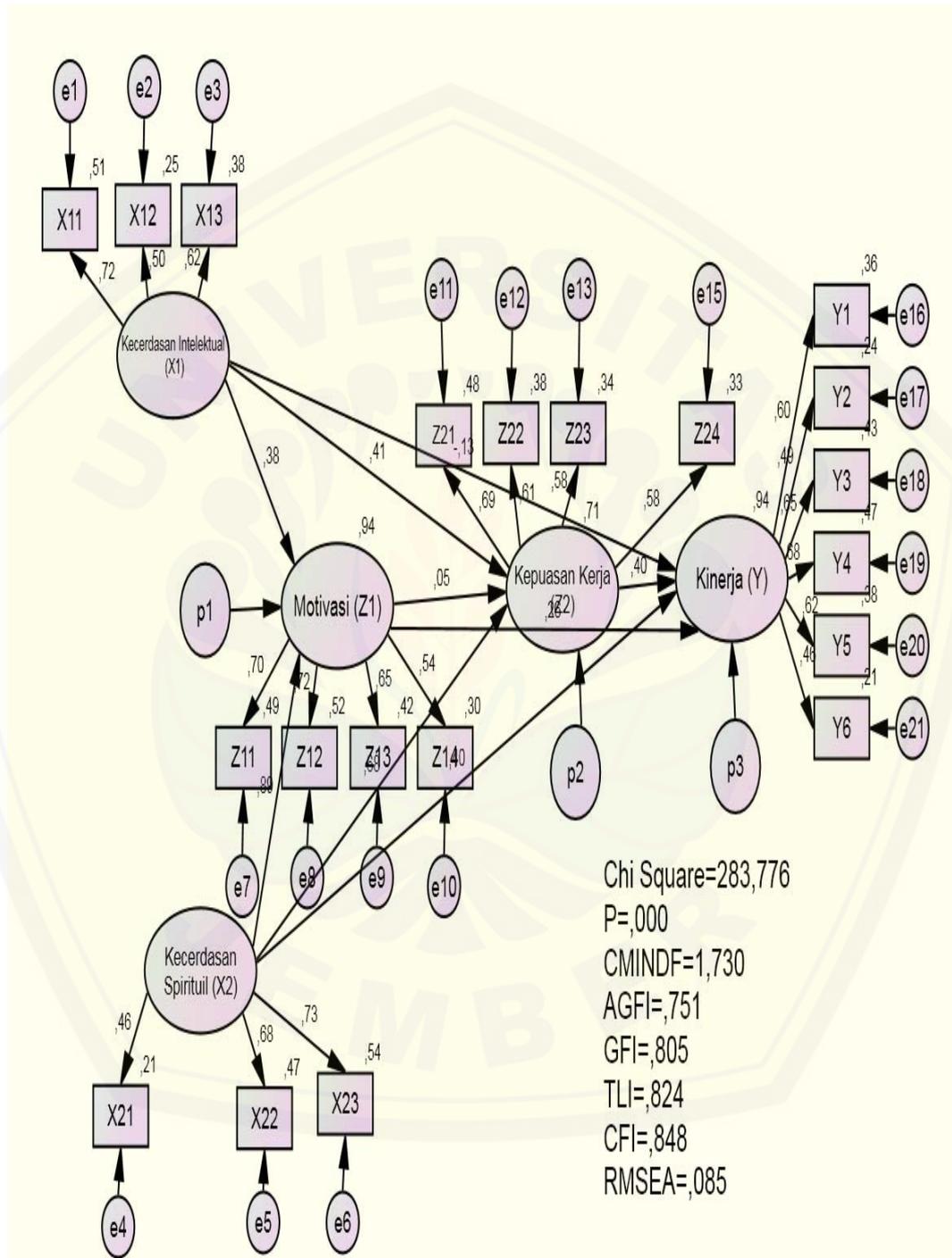
Lampiran 9

RELIABILITAS KONSTRUK

Konstruk	Indikator	<i>Standar Loading</i> (λ_i)	<i>Kuadrat Standar Loading</i> (λ_i^2)	<i>Kesalahan Pengukuran</i> ($1-\lambda_i^2$)	<i>Construct Reliability</i> (CR)
Kecerdasan Intelektual (X1)	X11	0,846	0,716	0,284	0,838
	X12	0,712	0,507	0,493	
	X13	0,826	0,682	0,318	
		2,384	1,905	1,095	
Kecerdasan Sprituil (X2)	X21	0,861	0,741	0,259	0,751
	X22	0,532	0,283	0,717	
	X23	0,711	0,506	0,494	
		2,104	1,530	1,470	
Motivasi (Z1)	Z11	0,655	0,429	0,571	0,865
	Z12	0,843	0,711	0,289	
	Z13	0,819	0,671	0,329	
	Z14	0,812	0,659	0,341	
		3,129	2,470	1,530	
Kepuasan Kerja (Z2)	Z2	0,778	0,605	0,395	0,795
	Z2	0,481	0,231	0,769	
	Z2	0,619	0,383	0,617	
	Z2	0,362	0,131	0,869	
	Z2	0,531	0,282	0,718	
		2,771	1,633	3,367	
Kinerja (Y)	Y1	0,863	0,745	0,255	0,885
	Y2	0,93	0,865	0,135	
	Y3	0,693	0,480	0,520	
	Y4	0,672	0,452	0,548	
	Y5	0,711	0,506	0,494	
		3,869	3,047	1,953	

Lampiran 10

MODEL SEM



Analysis Summary**Date and Time**

Date: 10 Juni 2016

Time: 15:01:18

Title

Modelsem: 10 Juni 2016 15:01

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 102

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z14	2,000	5,000	,017	,071	-,227	-,468
Y6	2,000	5,000	-,583	-2,404	-,432	-,891
Y5	2,000	5,000	,349	1,438	-,186	-,383
Y4	2,000	5,000	-,024	-,101	-,416	-,857
Y3	2,000	5,000	-,040	-,163	-,308	-,634
Y2	2,000	5,000	-,220	-,906	-,408	-,842
Y1	2,000	5,000	,030	,125	-,228	-,471
Z24	2,000	5,000	-,207	-,854	-,250	-,514
Z23	2,000	5,000	-,140	-,579	-,319	-,657
Z22	2,000	5,000	-,176	-,724	-,560	-1,155
Z21	2,000	5,000	,342	1,411	-,175	-,361
Z11	2,000	5,000	,204	,842	-,278	-,574
Z12	2,000	5,000	,167	,687	-,156	-,322
Z13	2,000	5,000	-,138	-,569	-,581	-1,197
X21	2,000	5,000	-,267	-1,101	-,450	-,927
X22	2,000	5,000	-,082	-,338	-,255	-,526
X23	2,000	5,000	,298	1,229	-,148	-,306
X13	2,000	5,000	,347	1,430	,200	,412
X12	2,000	5,000	-,257	-1,058	-,473	-,975
X11	2,000	5,000	-,300	-1,237	-,485	-1,000
Multivariate					12,490	1,126

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
49	40,570	,004	,351
45	39,473	,006	,119
52	33,954	,026	,508
47	32,628	,037	,525
68	32,414	,039	,368
97	32,016	,043	,278
87	31,911	,044	,166
51	30,562	,061	,287
34	30,457	,063	,191
75	29,437	,080	,292
39	29,131	,085	,251
64	28,802	,092	,224
28	28,456	,099	,208
81	28,077	,108	,205
90	27,460	,123	,268
101	27,250	,128	,233
31	26,266	,157	,437
35	26,215	,159	,352
72	25,805	,172	,394
27	25,674	,177	,344
53	25,331	,189	,370
12	24,831	,208	,463
14	24,805	,209	,378
77	24,777	,210	,301
73	24,241	,232	,414
42	23,902	,247	,462
61	23,272	,276	,634
70	23,249	,277	,558
92	22,445	,317	,791
86	22,381	,320	,746
25	22,178	,331	,751
3	22,120	,334	,702
16	22,055	,338	,653
20	21,983	,341	,605
91	21,839	,349	,589
83	21,620	,361	,608
80	21,483	,369	,591
44	21,440	,372	,530
43	21,229	,384	,549

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
96	21,228	,384	,469
93	21,186	,386	,408
2	20,803	,409	,513
88	20,739	,413	,465
5	20,731	,413	,390
84	20,268	,441	,539
60	20,048	,455	,570
78	19,737	,475	,646
30	19,551	,486	,661
55	19,528	,488	,597
11	19,428	,494	,571
4	19,111	,515	,654
36	19,038	,519	,615
48	18,993	,522	,561
23	18,900	,528	,531
100	18,789	,536	,511
63	18,752	,538	,452
85	18,174	,576	,675
59	18,052	,584	,663
65	17,964	,590	,633
41	17,958	,590	,558
95	17,921	,593	,498
21	17,805	,600	,481
98	17,666	,609	,475
13	17,537	,618	,464
29	17,050	,650	,647
19	17,037	,651	,575
8	16,362	,694	,822
62	16,315	,697	,782
50	16,267	,700	,737
7	16,226	,703	,684
82	16,192	,705	,622
89	16,092	,711	,593
24	15,956	,719	,582
32	15,152	,768	,869
102	15,100	,771	,834
6	15,004	,776	,810
54	14,940	,780	,769
57	14,893	,782	,716
58	14,821	,787	,669

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
33	14,773	,789	,605
99	14,692	,794	,555
40	14,527	,803	,548
1	14,279	,816	,585
10	14,253	,817	,499
26	14,215	,819	,417
37	14,137	,823	,357
69	13,948	,833	,352
9	13,535	,853	,461
38	13,234	,867	,508
17	13,231	,867	,394
79	12,828	,885	,483
76	12,668	,891	,440
67	12,569	,895	,363
46	12,099	,913	,462
66	11,980	,917	,379
15	10,867	,950	,745
71	10,276	,963	,821
94	10,276	,963	,671
18	9,568	,975	,756
22	8,120	,991	,936

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 210
 Number of distinct parameters to be estimated: 45
 Degrees of freedom (210 - 45): 165

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 283,993
 Degrees of freedom = 165
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi (Z1)	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	,693	,127	5,466	***	par_1
Motivasi (Z1)	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,349	,159	2,201	,028	par_2
Kepuasan Kerja_(Z2)	<---	Motivasi (Z1)	,045	,595	2,075	,040	par_3
Kepuasan Kerja_(Z2)	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,376	,255	1,475	,140	par_5
Kepuasan Kerja_(Z2)	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	,525	,435	2,206	,028	par_6
Kinerja (Y)	<---	Kepuasan Kerja_(Z2)	,398	,225	2,772	,006	par_4
Kinerja (Y)	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	,307	,437	2,702	,002	par_7
Kinerja (Y)	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	-,120	,239	-,504	,614	par_8
Kinerja (Y)	<---	Motivasi (Z1)	,257	,556	2,463	,044	par_24
X11	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	1,000				
X12	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,665	,179	3,723	***	par_9
X13	<---	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,855	,262	3,261	,001	par_10
X23	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	1,000				
X22	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	,894	,149	6,005	***	par_11
X21	<---	Kecerdasan_Spirituil (X2)	,584	,136	4,283	***	par_12
Z13	<---	Motivasi (Z1)	1,000				
Z12	<---	Motivasi (Z1)	1,111	,156	7,099	***	par_13
Z11	<---	Motivasi (Z1)	1,186	,170	6,992	***	par_14
Z21	<---	Kepuasan Kerja_(Z2)	1,000				
Z22	<---	Kepuasan Kerja_(Z2)	1,121	,169	6,647	***	par_15
Z23	<---	Kepuasan Kerja_(Z2)	,967	,157	6,159	***	par_16
Z24	<---	Kepuasan Kerja_(Z2)	,910	,148	6,153	***	par_17

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<--- Kinerja (Y)	1,000				
Y2	<--- Kinerja (Y)	,875	,193	4,532	***	par_18
Y3	<--- Kinerja (Y)	1,148	,197	5,838	***	par_19
Y4	<--- Kinerja (Y)	1,254	,206	6,095	***	par_20
Y5	<--- Kinerja (Y)	1,004	,180	5,577	***	par_21
Y6	<--- Kinerja (Y)	,741	,170	4,348	***	par_22
Z14	<--- Motivasi (Z1)	,797	,141	5,647	***	par_23

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Motivasi (Z1)	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,894
Motivasi (Z1)	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,380
Kepuasan Kerja_(Z2)	<--- Motivasi (Z1)	,045
Kepuasan Kerja_(Z2)	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,414
Kepuasan Kerja_(Z2)	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,684
Kinerja (Y)	<--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,403
Kinerja (Y)	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,405
Kinerja (Y)	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	-,134
Kinerja (Y)	<--- Motivasi (Z1)	,263
X11	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,716
X12	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,496
X13	<--- Kecerdasan Intelektual_ (X1)	,617
X23	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,733
X22	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,682
X21	<--- Kecerdasan_Spirituil (X2)	,463
Z13	<--- Motivasi (Z1)	,650
Z12	<--- Motivasi (Z1)	,719
Z11	<--- Motivasi (Z1)	,702
Z21	<--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,692
Z22	<--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,613
Z23	<--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,580
Z24	<--- Kepuasan Kerja_(Z2)	,578
Y1	<--- Kinerja (Y)	,599
Y2	<--- Kinerja (Y)	,487
Y3	<--- Kinerja (Y)	,655
Y4	<--- Kinerja (Y)	,684
Y5	<--- Kinerja (Y)	,618
Y6	<--- Kinerja (Y)	,463
Z14	<--- Motivasi (Z1)	,544

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	Kecerdasan_Spirituil (X2)	Motivasi (Z1)	Kepuasan Kerja_(Z2)	Kinerja (Y)
Motivasi (Z1)	,380	,894	,000	,000	,000
Kepuasan Kerja_(Z2)	,431	,725	,045	,000	,000
Kinerja (Y)	,140	,933	,282	,403	,000
Z14	,207	,486	,544	,000	,000
Y6	,065	,432	,131	,187	,463
Y5	,086	,576	,174	,249	,618
Y4	,096	,638	,193	,276	,684
Y3	,092	,611	,185	,264	,655
Y2	,068	,454	,137	,196	,487
Y1	,084	,559	,169	,242	,599
Z24	,249	,419	,026	,578	,000
Z23	,250	,420	,026	,580	,000
Z22	,264	,444	,028	,613	,000
Z21	,298	,501	,031	,692	,000
Z11	,267	,627	,702	,000	,000
Z12	,274	,643	,719	,000	,000
Z13	,247	,581	,650	,000	,000
X21	,000	,463	,000	,000	,000
X22	,000	,682	,000	,000	,000
X23	,000	,733	,000	,000	,000
X13	,617	,000	,000	,000	,000
X12	,496	,000	,000	,000	,000
X11	,716	,000	,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	Kecerdasan_Spirituil (X2)	Motivasi (Z1)	Kepuasan Kerja_(Z2)	Kinerja (Y)
Motivasi (Z1)	,380	,894	,000	,000	,000
Kepuasan Kerja_(Z2)	,414	,684	,045	,000	,000
Kinerja (Y)	-,134	,405	,263	,403	,000
Z14	,000	,000	,544	,000	,000
Y6	,000	,000	,000	,000	,463
Y5	,000	,000	,000	,000	,618
Y4	,000	,000	,000	,000	,684
Y3	,000	,000	,000	,000	,655
Y2	,000	,000	,000	,000	,487
Y1	,000	,000	,000	,000	,599
Z24	,000	,000	,000	,578	,000
Z23	,000	,000	,000	,580	,000
Z22	,000	,000	,000	,613	,000
Z21	,000	,000	,000	,692	,000
Z11	,000	,000	,702	,000	,000
Z12	,000	,000	,719	,000	,000
Z13	,000	,000	,650	,000	,000
X21	,000	,463	,000	,000	,000
X22	,000	,682	,000	,000	,000
X23	,000	,733	,000	,000	,000
X13	,617	,000	,000	,000	,000
X12	,496	,000	,000	,000	,000
X11	,716	,000	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kecerdasan Intelektual_ (X1)	Kecerdasan_Spirituil (X2)	Motivasi (Z1)	Kepuasan Kerja_(Z2)	Kinerja (Y)
Motivasi (Z1)	,000	,000	,000	,000	,000
Kepuasan Kerja_(Z2)	,017	,041	,000	,000	,000
Kinerja (Y)	,274	,528	,018	,000	,000
Z14	,207	,486	,000	,000	,000
Y6	,065	,432	,131	,187	,000
Y5	,086	,576	,174	,249	,000
Y4	,096	,638	,193	,276	,000
Y3	,092	,611	,185	,264	,000
Y2	,068	,454	,137	,196	,000
Y1	,084	,559	,169	,242	,000
Z24	,249	,419	,026	,000	,000
Z23	,250	,420	,026	,000	,000
Z22	,264	,444	,028	,000	,000
Z21	,298	,501	,031	,000	,000
Z11	,267	,627	,000	,000	,000
Z12	,274	,643	,000	,000	,000
Z13	,247	,581	,000	,000	,000
X21	,000	,000	,000	,000	,000
X22	,000	,000	,000	,000	,000
X23	,000	,000	,000	,000	,000
X13	,000	,000	,000	,000	,000
X12	,000	,000	,000	,000	,000
X11	,000	,000	,000	,000	,000

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	46	283,776	164	,000	1,730
Saturated model	210	,000	0		
Independence model	20	976,693	190	,000	5,140

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,078	,805	,751	,629
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,186	,251	,172	,227

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,709	,663	,853	,824	,848
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,863	,612	,732
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	119,776	76,934	170,484
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	786,693	692,726	888,166

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,810	1,186	,762	1,688
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	9,670	7,789	6,859	8,794

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,085	,068	,101	,001
Independence model	,202	,190	,215	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	375,776	399,926	496,525	542,525
Saturated model	420,000	530,250	971,244	1181,244
Independence model	1016,693	1027,193	1069,193	1089,193

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,721	3,296	4,223	3,960
Saturated model	4,158	4,158	4,158	5,250
Independence model	10,066	9,136	11,071	10,170

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	70	75
Independence model	24	25