

**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual
Dan Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada
Dinas Perhubungan Sumatera Utara**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : CHAIRINA DEWI PUSPHITA
NPM : 2005160408
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata – 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 18 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CHAIRINA DEWI PUSPHITA
NPM : 2005160408
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KREATIVITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Njar Pasaribu, S.E., M.Si

Penguji II

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Pembimbing

Dr. Radiman S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : CHAIRINA DEWI PUSPHITA
N.P.M : 2005160408
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas Akhir

Dr. RADIMAN S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR


Nama Mahasiswa : Chairina Dewi Pusphita
NPM : 2005160408
Dosen Pembimbing : Dr. Radiman S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki - Latar belakang, identifikasi, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat	19/01-24	f
Bab 2	Perbaiki teori, perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis	13/02-24	f
Bab 3	Perbaiki metode penelitian, perbaiki populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data	15/05-24	f
Bab 4	Analisis Data	25/07-24	f
Bab 5	Kesimpulan dan saran harus sesuai dengan pembahasan	19/08-24	f
Daftar Pustaka	Mendeley	2/09-24	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc masa sidang Meja Hijau	12/09-24	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, September 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Dr. Radiman S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Chairina Dewi Pusphita
NPM : 2005160408
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara**" Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Chairina Dewi Pusphita

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KREATIVITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA UTARA

**CHAIRINA DEWI PUSPHITA
NPM 2005160408**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mucthar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: chairinadewii@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Dengan nilai $F_{hitung} 33,979 > F_{tabel} 2,77$ bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

**Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kreativitas,
Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL INTELLIGENCE AND CREATIVITY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE NORTH SUMATRA TRANSPORTATION SERVICE

CHAIRINA DEWI PUSPHITA

NPM : 2005160408

*Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Kapten Mucthar Basri No. 3, Tel: (061) 6624567, Medan 20238
Email: chairinadewii@gmail.com*

This research aims to determine the influence of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, and Creativity on Job Satisfaction among employees of the North Sumatra Transportation Service, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a sample size of 60 respondents. The data collection technique uses a questionnaire while the data analysis technique used is a multiple linear analysis technique. The research results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction for employees of the North Sumatra Transportation Service. Spiritual intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction for employees of the North Sumatra Transportation Service. Creativity has a positive and significant effect on job satisfaction among employees of the North Sumatra Transportation Service. Emotional intelligence, spiritual intelligence, and creativity have a positive and significant effect on job satisfaction for employees of the North Sumatra Transportation Service. With a Fcount value of $33.979 > F_{table} 2.77$, there is a significant simultaneous influence of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Creativity on Job Satisfaction among employees of the North Sumatra Transportation Service.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Creativity, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun tugas akhir ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara”**.

Dalam menulis tugas akhir ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun berkat bantuan dan motivasi baik dari orang tua, dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua tersayang, Ayah **Amrin Djasem** dan Ibu **Nuraini**. Begitu pula abang penulis Khairu Alamsyah dan adik – adik penulis Rahmiatul Azkha dan Nazwa Aliya yang telah memberikan banyak kasih sayang, motivasi, semangat serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Radiman S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas ilmu dan motivasi yang diberikan selama ini.
10. Bapak dan Ibu staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Sahabat – sahabat penulis yaitu, Widelya Shafa April, Qotrunnada Adawiyah, dan Nurhayati yang memberikan banyak bantuan dan saran yang membangun kepada penulis selama penulisan tugas akhir.
12. Sahabat – sahabat penulis selama perkuliahan yaitu, Nurul Nalbila, Rafika Nur Aisyah, dan Deasyifa Chairina yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan dan penulisan tugas akhir.
13. Sahabat se-fandom penulis yaitu, Rizka Farha Aulia, Elsa Jovanka, Qurniati, Laura Risa, Vanya Wilhelmina, Diva Shabrina, Nina Aulia, Fanny Nabila, Nazwa Aina, Sylva Qamara, dan Putri Lela yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
14. Kepada BTS, SEVENTEEN, dan TREASURE, khususnya Park Jimin, Kwon Soonyoung, Choi Hyunsuk, Park Jihoon dan So Junghwan yang secara tidak langsung telah menjadi penyemangat dan penghibur bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Mahas Esa memberikan balasan kepada seluruh pihak yang telah membantu dan penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan, kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Oktober 2024
Penulis

**CHAIRINA DEWI PUSPHITA
2005160408**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	i
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2 Kecerdasan Emosional	18
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	18
2.1.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	20
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	
22	
2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional	24
2.1.3 Kecerdasan Spiritual	28
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual	28
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual	29
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual.....	31
2.1.4 Kreativitas	32
2.1.4.1 Pengertian Kreativitas	32
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pegawai	34
2.1.4.3 Indikator Kreativitas	35
2.2 Kerangka Konseptual.....	36
2.3 Hipotesis	41

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional Penelitian	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.2 Pembahasan	78
BAB 5 PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survey awal variabel Kinerja Pegawai	5
Tabel 1. 2 Survey awal variabel Kecerdasan Emosional	6
Tabel 1. 3 Survey awal variabel Kecerdasan Spiritual	7
Tabel 1. 4 Survey awal variabel Kreativitas Kerja	8
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 3. 2 Indikator Kecerdasan Emosional.....	43
Tabel 3. 3 Indikator Kecerdasan Spiritual	44
Tabel 3. 4 Indikator Kreativitas kerja.....	44
Tabel 3. 5 Rincian Waktu Penelitian.....	45
Tabel 3. 6 Skala Likert.....	47
Tabel 4. 1 Skala Likert.....	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Kecerdasan Emosional (X1).....	60
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Kecerdasan Spiritual (X2)	62
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Kreativitas (X3).....	64
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y).....	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y	69
Tabel 4. 11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	70
Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4. 13 Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4. 14 Uji t	75
Tabel 4. 15 Uji-F.....	77
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	55
Gambar 3. 2 Pengujian Hipotesis F.....	56
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	70
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisias	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins & Judge, 2017).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian pegawai akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting : intellectual dan physical abilities. Kemampuan seseorang juga ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Menurut (Hawari, 2016) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kecerdasan emosional. (Uno, 2009) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi berpikir, memahami emosi dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan diri. Secara umum kecerdasan emosional merujuk pada pengembangan diri seseorang, peningkatan kecerdasan emosional sangatlah penting di era saat ini, seiring dengan bertambahnya pengalaman seseorang maka diharapkan akan bertambah juga cara seseorang untuk menyelesaikan masalah yang terus menghampiri dengan lebih baik sehingga akan bertambah pula tingkat kecerdasan seseorang tersebut.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mengendalikan impuls, memotivasi diri, mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Umumnya penelitian tentang kecerdasan emosi berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual turut mempengaruhi kepuasan kerja. (Ginanjari, 2017) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberikan makna ibadah pada setiap tindakan dan aktivitas, dengan mengikuti langkah-langkah dan pemikiran yang sesuai dengan fitrah manusia. Tujuannya adalah untuk mencapai kesempurnaan sebagai manusia seutuhnya (hanief), dengan cara berpikir yang terpadu berdasarkan prinsip tauhid, dan semua tindakan dilakukan semata-mata karena Allah.

Kecerdasan spiritual memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kepuasan kerja karena sebagian dari kepuasan kerja ditentukan oleh makna yang ditemukan dalam pekerjaan serta motivasi internal. Kecerdasan spiritual sangat dibutuhkan pada masa sekarang ini, dimana kecerdasan spiritual ini akan menjadi kontrol bagi pelaku-pelaku yang menyimpang dari ajaran-ajaran agama. Selain itu kecerdasan spiritual juga sangat berpengaruh kepada kepribadian seseorang karena ada titik kesamaan dari faktor internal yaitu dari qalbu, apabila kecerdasan spiritual tinggi maka akan berpengaruh sangat positif terhadap kepribadian seseorang.

Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*) mempunyai keterkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami keberadaan jiwa atau spirit yang ada dalam dirinya serta hubungannya dengan keberadaannya di dunia ini. Kecerdasan ini juga berhubungan dengan kesadaran seseorang atas apa yang terjadi pada dirinya. Orang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi yang ikhlas dan adil, tanpa mementingkan kepentingan pribadi. Hal ini berbeda dengan mereka yang hanya mengandalkan kecerdasan emosional, yang seringkali merasa kosong dan rentan terhadap pemikiran negatif. Keikhlasan dan

sikap adil ini berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai merasa pekerjaannya lebih bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja.

Selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kreativitas pegawai juga turut mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Makmur, 2015) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda). Kreativitas pegawai dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena pegawai dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas.

Kreativitas berhubungan erat dengan kepuasan kerja karena memungkinkan pegawai untuk berkontribusi dengan ide-ide baru, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara inovatif dan kesempatan untuk pengembangan karier juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah bagian dari pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas urusan transportasi darat, laut, udara, serta infrastruktur dan fasilitas pendukung transportasi di wilayah Sumatera Utara. Mereka juga melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah pusat. Dinas ini memantau dan mengatasi berbagai permasalahan transportasi di Sumatera Utara, baik terkait fasilitas maupun keamanan. Mengingat Sumatera Utara adalah provinsi dengan pertumbuhan perdagangan yang pesat, lalu lintas transportasi di daerah ini sangat sibuk. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

terletak di Jalan Imam Bonjol Nomor 61, Kecamatan Medan Polonia, Sumatera Utara

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, masih terlihat sebahagian pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara kurang mendapat dukungan penuh dari atasan. Dukungan dari atasan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tanpa dukungan yang memadai, pegawai akan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Survey awal variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	90%	10%
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	90%	10%
3	Pimpinan menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.	80%	20%
4	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan	50%	50%
5	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya	60%	40%
6	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	70%	30%

Berdasarkan tabel 1.1 ditemukan permasalahan kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Sumatera Utara yaitu masih terlihat sebahagian pegawai kurang mendapat dukungan penuh dari atasan, sebagian karyawan kurang mendapatkan kebijakan perusahaan dalam menempatkan sesuai dengan keterampilan, dan sebagian karyawan kurang kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Permasalahan kecerdasan emosional di perusahaan yaitu beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan atau konflik di tempat kerja dimana menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan perasaan tidak dihargai. Ini sering terjadi atau dialami oleh setiap individu dalam bekerja karena tidak dapat mengendalikan perasaan dan emosinya saat bekerja. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survey awal variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	80%	20%
2	Saya merasa mudah untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain di tim saya	70%	30%
3	Saya dapat memahami perasaan dan perspektif orang lain, bahkan jika saya tidak setuju dengan mereka	80%	20%
4	Saya mampu mengendalikan emosi saya ketika menghadapi situasi yang menegangkan.	60%	40%
5	Saya memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan berprestasi dalam pekerjaan saya	70%	30%

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional pegawai, dimana Beberapa pegawai menghadapi tantangan dalam mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan tekanan atau konflik di tempat kerja, yang dapat mengakibatkan miskomunikasi, konflik, serta timbulnya perasaan tidak dihargai. Oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan tingkat kecerdasan emosionalnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Permasalahan kecerdasan spiritual dapat dilihat masih adanya sebagian pegawai menunjukkan keterbatasan pemahaman tentang etika, yang bisa menyebabkan keraguan dalam mengambil keputusan yang benar. Rendahnya nilai-nilai spiritual juga dapat membuat pegawai lebih mudah terpengaruh oleh

tekanan eksternal, mengurangi kepuasan diri, dan menciptakan budaya kerja yang kurang mendukung integritas menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual pegawai masih rendah dimana hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Survey awal variabel Kecerdasan Spriritual

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Lingkungan kerja saya mendukung pengembangan kecerdasan spiritual yang membantu saya membuat keputusan yang tepat	70%	30%
2	Kecerdasan spiritual saya berperan penting dalam membuat keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai moral saya	90%	10%
3	Saya merasa lebih percaya diri untuk mengambil sikap yang benar ketika saya mengandalkan nilai-nilai spiritual saya	60%	40%
4	Saya mengenali perbedaan antara yang benar dan yang salah dalam konteks pekerjaan	90%	10%
5	Setiap hari saya akan melakukan aktivitas berdoa terlebih dahulu	100 %	0

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kecerdasan spiritual pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara, hal ini ditunjukkan pada hasil kuisisioner dimana Permasalahan kecerdasan spiritual dapat dilihat masih adanya sebagian pegawai menunjukkan keterbatasan pemahaman tentang etika, yang bisa menyebabkan keraguan dalam mengambil keputusan yang benar. Rendahnya nilai-nilai spiritual juga dapat membuat pegawai lebih mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal, mengurangi kepuasan diri, dan menciptakan budaya kerja yang kurang mendukung integritas menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual pegawai masih rendah dimana hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kurangnya kreativitas karyawan menjadi masalah di mana banyak pegawai menjalankan tugas sehari-hari secara mekanis tanpa adanya inovasi atau upaya untuk memperbaiki proses kerja. Kebiasaan ini tidak hanya menciptakan

lingkungan kerja yang monoton, tetapi juga menghambat pengembangan potensi individu dan tim. Ketika pegawai tidak memiliki kesempatan atau dorongan untuk berpikir kreatif, mereka cenderung merasa bosan dan kurang terlibat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

Hal ini didukung dengan hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Survey awal variabel Kreativitas Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam karir	60%	40%
2	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam karir.	90%	10%
3	Saya memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan	60%	40%
4	Saya berpikir dan bertindak cepat dalam mengasai masalah yang dihadapi	60%	40%
5	Saya mampu menghindari kendala yang terdapat pada perusahaan	90%	10%

Permasalahan pada kreativitas kerja instansi dapat dilihat kurangnya kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai kerap kurang bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya dukungan dari atasan yang menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi dalam bekerja.
2. Pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola emosi mereka saat menghadapi tekanan kerja, yang dapat menyebabkan stres berlebihan dan mengurangi kepuasan kerja.
3. Masih adanya sebagian pegawai menunjukkan keterbatasan pemahaman tentang etika, yang bisa menyebabkan keraguan dalam mengambil keputusan yang benar.
4. Masih kurangnya kreativitas pegawai dilihat dari kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak diselesaikan tepat pada waktunya.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas maka penelitian ini masalah pada variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kreativitas. Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang ditempatkan di kantor Dinas Perhubungan Sumatera Utara, tidak termasuk pegawai yang bertugas di unit lain di luar kantor utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang ada, sehingga didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara?
3. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara?
4. Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kreativitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Dapat memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen, khususnya yang berhubungan dengan masalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kreativitas kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran terhadap Dinas Perhubungan Sumatera Utara dan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.
- b. Bagi pihak lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan rujukan dan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan adalah hal yang harus dimiliki setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja karyawan dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja (Nurbahar, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial” (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini

nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja karyawan merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional atau sikap rasa atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap masing masing individu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan- karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan.

Adapun Menurut (S. Robbins, 2015) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut (Efendi, 2015) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. (Goleman, 2018) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar yaitu:

- a. Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barang kali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- b. Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- c. Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, sebagai patologi fobia dan panik.
- d. Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa senang sekali dan batas ujungnya, mania
- e. Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih
- f. Terkejut: terkesiap, terkejut, takjub, terpana
- g. Jengkel: hina, jijik, muak, mual, tidak suka, mau muntah
- h. Malu: malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib dan hati hancur lebur

Kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan

kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Uno, 2019) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi. (Cherniss, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain. (Nugraha, 2016) mendefinisikan kecerdasan emosi dalam susunan pengetahuan, kemampuan emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi tuntutan lingkungan, meliputi:

- a. kemampuan untuk mengekspresikan diri,
- b. kemampuan berhubungan dengan orang lain,
- c. kemampuan untuk menghadapi emosi dan mengendalikan dorongan seseorang,
- d. kemampuan beradaptasi dengan perubahan untuk memecahkan masalah yang bersifat pribadi atau sosial.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

2.1.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Ahli-ahli psikologi Sternberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Aspek-aspek kecerdasan emosi menurut (Nugraha, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

b. Mengelola Emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres dalam Lusiwati

(2018) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

e. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

Sedikit berbeda dengan pendapat Nugraha, menurut (Tridhonanto, 2017) aspek kecerdasan emosi adalah:

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.

- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kecerdasan emosi seseorang (Goleman, 2018), yakni:

1. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak.

Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus sekalipun. Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh: anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan-perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya.

Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negative..

- #### **2. Lingkungan Sosial Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola**

emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya: anak dapat menghibur temannya yang menangis.

Permainan peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, menangani emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang.

Menurut (Nugraha, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:

1) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri individu itu sendiri berasal dari dua sumber yaitu jasmani dan psikologis. Keadaan jasmani diukur dari kesehatan individu itu sendiri, jika kesehatan baik, maka kecerdasan emosional juga akan baik, dan sebaliknya. Sementara segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang bukan berasal dari diri individu yaitu stimulus dan lingkungan. Jika terjadi kejenuhan stimulus maka akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam kecerdasan emosional tanpa distori. Sedangkan lingkungan atau situasi juga akan

mempengaruhi khususnya pada proses yang melatarbelakangi kecerdasan emosional.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Nugraha, 2016) ada lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Recognize your own emotions*

Kenali dan rasakan emosi sendiri Memahami penyebab perasaan yang muncul Kenali pengaruh perasaan terhadap tindakan yaitu setelah menentukan penyebab perasaan emosional

2. *Manage emotions*

Be tolerant of frustration Able to control anger better Can control aggressive behavior that can damage self and others Have positive feelings about yourself and others Have the ability to cope with stress.

3. *Motivate yourself*

Dapat mengurangi perasaan kesepian dan kecemasan Mampu mengendalikan impuls Bersikap optimis Mampu fokus pada tugas yang ada.

4. *Recognizing the emotions of others (empathy)*

Mampu menerima sudut pandang orang lain. Memiliki empati atau kepekaan. Mampu mendengarkan orang lain.

5. *Building relationships (social skills)*

Memahami pentingnya membina hubungan dengan orang lain mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain. Memiliki

kemampuan berkomunikasi dengan orang lain. Memiliki sikap ramah atau mudah bergaul dengan teman sebaya. Memiliki sikap perhatian. Memiliki kepedulian terhadap kepentingan orang lain. Dapat hidup rukun dengan kelompok. Senang berbagi rasa dan berkarya bersama-sama.

(Mubayidh, 2018) membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu:

a. Kesadaran emosi (*emosional awareness*),

Yaitu mengenali emosinya sendiri dan efeknya.

b. Penilaian diri secara teliti (*accurate self awareness*),

yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

c. Percaya diri (*self confidence*),

Yaitu keyakinan tentang kecerdasan spiritual diri dan kemampuan sendiri.

2) Pengendalian Diri (*Self Regulation*) Pengendalian diri adalah

kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada

pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu:

- a. Kendali diri (*self-control*), yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak.
 - b. Sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*), yaitu memelihara norma kejujuran dan integritas.
 - c. Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - d. Adaptabilitas (*adaptability*), yaitu keluwesan dalam menghadapi perubahan.
 - e. Inovasi (*innovation*), yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi-informasi baru.
- 3) Motivasi (*Motivation*) Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif.

Unsur-unsur motivasi, yaitu:

- a. Dorongan prestasi (*achievement drive*), yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
- b. Komitmen (*commitmen*), yaitu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau lembaga.
- c. Inisiatif (*initiative*), yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.

- d. Optimisme (*optimisme*), yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan.
- 4) Empati (*Empathy*) Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu:
- a. Memahami orang lain (*understanding others*), yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
 - b. Mengembangkan orang lain (*developing other*), yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan orang lain.
 - c. Orientasi kreativitas (*service orientation*), yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan.
 - d. Memanfaatkan keragaman (*leveraging diversity*), yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang.
 - e. Kesadaran politis (*political awareness*), yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan perasaan.
- 5) Ketrampilan Sosial (*Social Skills*) Ketrampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah,

menyelaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur ketrampilan sosial, yaitu:

- a. Pengaruh (*influence*), yaitu memiliki taktik untuk melakukan persuasi.
- b. Komunikasi (*communication*), yaitu mengirim pesan yang jelas dan meyakinkan.
- c. Manajemen konflik (*conflict management*), yaitu negoisasi dan pemecahan silang pendapat.
- d. Kepemimpinan (*leadership*), yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- e. Katalisator perubahan (*change catalyst*), yaitu memulai dan mengelola perusahaan.
- f. Membangun hubungan (*building bond*), yaitu menumbuhkan hubungan yang bermanfaat.
- g. Kolaborasi dan kooperasi (*collaboration and cooperation*), yaitu kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama.
- h. Kemampuan tim (*tim capabilities*), yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

2.1.3 Kecerdasan Spirtitual

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Spirtitual

Menurut (Fahmi, 2016) “sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan 16 memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya”.

Kecerdasan spiritual juga disebut kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Menurut (Griffin, 2017) “kecerdasan spiritual adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya”.

(Sudarmanto, 2019) “Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Hal ini harus diraih dalam suatu lingkungan yang sarat dengan cinta dan kepedulian”.

Menurut (Robbins & Judge, 2019) “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh”. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Menurut (Umam, 2019) dalam pemberian kecerdasan spiritual, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

- 1) Sel saraf otak
- 2) Titik Tuhan (God spot)

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan spiritual :

1) Sel saraf otak Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2) Titik Tuhan (God spot)

Adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan atau God Spot. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual.

Ada beberapa faktor yang menentukan kecerdasan spiritual. Menurut (Agustian, 2015) penentu kecerdasan spiritual ialah:

- 1) Kerendahan hati yaitu menghormati dan menerima segala nasehat dan kritik dari orang lain
- 2) Tawakal (berusaha dan berserah diri) yaitu tabah terhadap segala cobaan dan selalu berserah diri pada Allah SWT.
- 3) Keikhlasan (ketulusan) yaitu selalu mengerjakan sesuatu tanpa pamrih.
- 4) Kaffah (totalitas) yaitu kecenderungan untuk melihat antara berbagai hal dan mencari jawaban yang mendasar dengan bersikap kritis terhadap berbagai persoalan dan melihat kebenaran dari berbagai sumber.
- 5) Tawazun (keseimbangan) yaitu kemampuan bersifat fleksibel dengan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting dan bisa membagi waktu dengan baik.
- 6) Ihsan (integritas dan penyempurnaan) yaitu memiliki integritas dan tanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi

dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menjadi contoh yang baik dalam bertingkah laku.

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual menurut (Sudarmanto, 2019) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik
- 3) Perenungan akan setiap perbuatan
- 4) Menghormati pendapat atau pilihan orang lain

Berikut adalah penjelasan dari indikator spiritual diatas:

- 1) Kesadaran diri Kemampuan diri dalam menyadari situasi, konsekwensi dan reaksi yang ditimbulkan oleh diri
- 2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik Ini akan menuntut kita memikirkan secara jujur apa yang harus kita tanggung demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.
- 3) Perenungan akan setiap perbuatan Dengan ini akan membuat diri kita lebih mengenali, mengkecerdasan spirituali sesuatu dan menjadikan motivasi untuk lebih baik
- 4) Menghormati pendapat atau pilihan orang lain Kemampuan dalam memberikan kesempatan orang lain berpendapat, menerima pendapat orang lain dengan lapang dada, dan melaksanakan apa yang telah disepakati walaupun itu pendapat orang lain.

Menurut(Zohar, 2020) indikator dari kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
- 2) Tingkat kesadaran yang tinggi.
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

Dari indikator spiritual diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.
- 2) Tingkat kesadaran yang tinggi. Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Mampu menanggapi dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan datang.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit. Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan serta melampaui, kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

2.1.4 Kreativitas

2.1.4.1 Pengertian Kreativitas

Berikut ini adalah pengertian kreativitas menurut beberapa ahli, diantaranya adalah:

Menurut (Munandar, 2019) kreativitas adalah: “Kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada.

Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya”.

Menurut(Makmur, 2015) kreatifitas adalah pengalaman mengekspresikan identitas individu dalam bentuk terpadu dalam hubungan dengan diri sendiri, dengan alam dan orang lain. Menurut (Rahmawati, 2019), kreativitas adalah : “Suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah”.

Kreativitas pegawai adalah kelangsungan hidup jangka panjang dari suatu perusahaan karena dengan adanya kreativitas pegawai akan berpotensi menciptakan ide-ide baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada (Makmur, 2019).

Kreativitas pegawai memiliki pengertian sebagai penilaian ide untuk mengembangkan produk, praktik, kreativitas, dan prosedur perusahaan yang baru atau asli yang bermanfaat yang dihasilkan oleh pegawai (Marasabessy, & Santoso, 2014)

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pegawai

Menurut (Munandar, 2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya kreativitas individu, antara lain:

a. Motivasi Intrinsik

Individu mempunyai dorongan dalam dirinya untuk dapat berkreasi atau kreativitas, menciptakan potensi, mengaktifkan kapasitas yang dimiliki. Dorongan ini akan menjadi motivasi utama dalam membangun hubungan dengan lingkungannya.

Motivasi dalam diri individu sangat penting untuk mewujudkan keinginan tiap individu selain motivasi dari lingkungannya. Hal – hal yang berpengaruh untuk individu dapat berkreasi antara lain terbuka dengan pengalaman yang didapatkan, mampu menilai situasi dan kondisi yang sesuai dengan pribadi seseorang, dan mampu bereksperimen dengan berbagai konsep.

b. Motivasi Ekstrinsik

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dengan didorong dari luar yaitu seperti lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kreativitas individu. Lingkungan sekolah akan mempengaruhi peningkatan dan pertumbuhan kreativitas individu pada setiap jenjang sekolah yang ditempuh. Sedangkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya. Untuk lingkungan masyarakat akan mempengaruhi kreativitas individu dengan kebudayaan – kebudayaan yang ada pada lingkungan masyarakat.

2.1.4.3 Indikator Kreativitas

Guilford dalam (Munandar, 2015) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)

Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

b. Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

c. Elaborasi (*elaboration*)

Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.

d. Originalitas (*originality*) Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan memahami emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja (Goleman, 2018). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan menunda kepuasan, serta mengatur suasana hati (Goleman, 2018).

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Luthans, 2014). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Carmeli, 2013). Hasil penelitian (Jufrizen & Ritonga, 2019) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami makna dan tujuan hidup, serta menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (Zohar & Marshall, 2010).

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap positif atau emosional yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya (Spector, 2013). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja (Robbins & Judge, 2017). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal, kreatif, dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang puas (Robbins & Judge, 2017).

Organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai, seperti pelatihan pengembangan diri, refleksi diri, dan praktik-praktik spiritual. Dengan

meningkatnya kecerdasan spiritual pegawai, diharapkan dapat berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Indonesia. Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki makna dan tujuan yang jelas dalam bekerja, serta kemampuan untuk menelaraskan perilaku dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya (Milliman, et al., 2016), (Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, 2012) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan kerja

Kreativitas adalah kemampuan berpikir tingkat tinggi yang menyiratkan peningkatan keterampilan berpikir, ditandai dengan sukseksi, diskontinuitas, diferensiasi, serta integrasi antara tahap pertumbuhan. Kreativitas kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan suatu perusahaan guna mencapai perusahaan melalui peningkatan pegawai. Oleh karena itu kreativitas kerja merupakan salah satu faktor penentu yang terpenting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kreativitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang kreatif memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi yang unik bagi organisasi (Tierney, P., Farmer,

S. M., & Graen, 2016). Selain itu, karyawan kreatif cenderung mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan serta rekan kerja, sehingga merasa dihargai dan merasa puas dengan pekerjaannya (Amabile, 2008)

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kepuasan kerja

Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai didasarkan pada teori-teori yang relevan di bidangnya. (Goleman, 2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, baik diri sendiri maupun orang lain, melalui lima komponen utama: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional dinilai lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memengaruhi kesuksesan dan kepuasan kerja, karena memainkan peran kunci dalam hubungan interpersonal dan manajemen stres di lingkungan kerja. Penelitian (Nurjaya, 2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

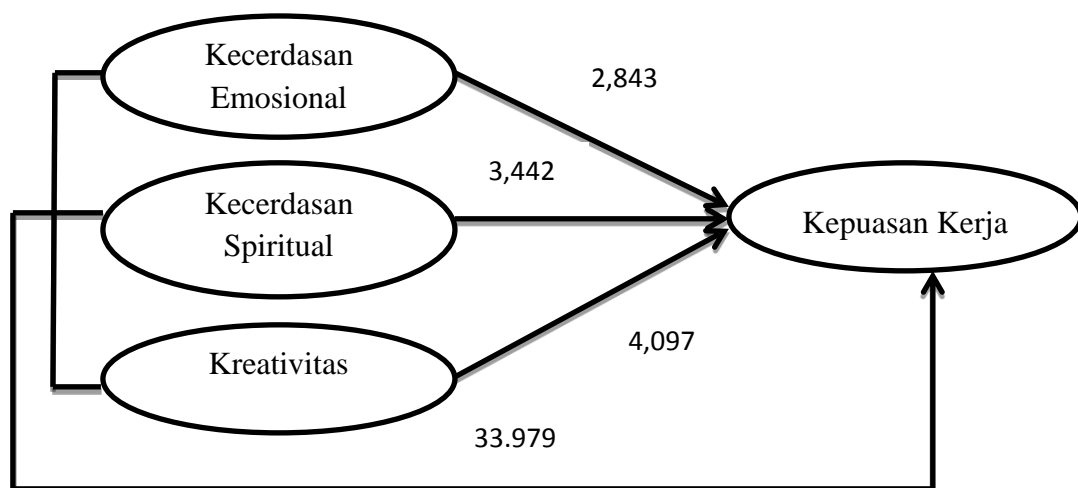
Selain itu, kecerdasan spiritual menurut Zohar (Zohar & Marshall, 2010) adalah kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip hidup dalam pengambilan keputusan dan tindakan. Kecerdasan spiritual membantu pegawai menemukan makna yang lebih mendalam dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan rasa keterhubungan dengan tujuan yang lebih besar.

Di sisi lain, kreativitas dijelaskan dalam *Componential Theory of Creativity* oleh (Amabile, 2008), yang menyatakan bahwa kreativitas muncul dari

kombinasi keterampilan khusus, proses berpikir kreatif, dan motivasi intrinsik. Kreativitas memungkinkan pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, yang pada gilirannya memberikan kepuasan pribadi karena mereka dapat berkontribusi secara unik di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sukirno et al., 2021) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, ketiga variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kreativitas secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan memperkuat kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan, menemukan makna dalam pekerjaan, dan berkontribusi secara kreatif di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Radiman, et al., , 2021), (Radiman, et al., , 2024), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

H2 = Kecerdasan Spriritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

H3 = Kreativitas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

H4 = Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menjelaskan suatu gejala dengan cara mengumpulkan sampel penelitian melalui pengisian angket atau kuesioner. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh Kecerdasan Emosional(X1), Kecerdasan Spritual (X2), Kreativitas Kerja (X3), Kepuasan kerja Pegawai (Y).

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Operasional penelitian merupakan suatu objek dari variabel atau konsep yang kemudian akan diteliti lalu ditarik kesimpulan untuk menguji kesempurnaan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen

(variabel terikat). Dalam penelitian ini definisi operasional dapat dikemukakan sebagai berikut:

3.2.1 Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan memiliki dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Tabel 3. 1 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

No	Indikator
1	Pekerjaan yang secara mental menantang
2	Kondisi kerja yang mendukung
3	Gaji atau upah yang pantas

Sumber: (S. Robbins, 2015)

3.2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain

serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Tabel 3. 2 Indikator Kecerdasan Emosional

No	Indikator
1	Recognize your own emotions
2	Manage emotions
3	Motivate yourself
4	Recognizing the emotions of others (empathy)
5	Building relationships (social skills)

Sumber: (Nugraha, 2016)

3.2.3 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual ialah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya.

Tabel 3. 3 Indikator Kecerdasan Spiritual

No	Indikator
1	Kesadaran diri
2	Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik
3	Perenungan akan setiap perbuatan
4	Menghormati pendapat atau pilihan orang lain

Sumber: (Sudarmanto, 2019)

3.2.4 Kreativitas Kerja

Kreativitas pegawai dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena pegawai dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas

Tabel 3. 4 Indikator Kreativitas kerja

No	Indikator
1	Kelancaran berpikir (fluency of thinking)
2	Keluwesannya berpikir (flexibility)
3	Elaborasi (elaboration)
4	Originalitas (originality)

Sumber: (Munandar, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No.61, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20157.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari Januari 2024.

Tabel 3. 5 Rincian Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan																			
	Januari				Mei				Juli				Agusuts				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■	■	■	■																
Penyusunan proposal					■	■	■	■												
Seminar proposal									■	■	■	■								
Riset Penelitian											■	■								
Penulisan tugas akhir													■	■	■	■				
bimbingan tugas akhir															■	■				
Sidang tugas akhir																	■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara sebanyak 147 orang Pegawai

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Sugiyono, 2018) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Adapun untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(M)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{147}{1+147(0.1)^2} = 59,51$$

n = 60 orang (Digenapkan)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%. Sampel dapat dihitung dengan jumlah populas masing bagian dibagi jumlah sampel dikalikan 60 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket (kuisisioner)

Teknik Angket atau kuisisioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data penelitian ini. Sugiyono (2019) mendefinisikan kuesioner yaitu metode mengumpulkan data dengan cara menyebarkan beberapa pertanyaan-pertanyaan tentang hal yang berkaitan dengan hal tertentu. Menggunakan skala likert dengan pernyataan lima pilihan, penulis menyebarkan kuisisioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera utara yaitu seperti berikut:

Tabel 3. 6 Tabel Skala Pengukuran Likert

KETERANGAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono(2013)

Pada tahap selanjutnya, yaitu pengujian validitas dan realibilitas dengan menggunakan kuisisioner yang telah disusun untuk memenuhi syarat kelayakannya.

3.5.2 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf

signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

a) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b) Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber (Arikunto, 2014).

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c) Kriteria pengujian validitas instrument

1. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
2. jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir atau pertanyaan atau variable tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2014). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a) Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b) Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c) Kriteria pengujian relibilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

2. Jika nilai cronbach alpha < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Pemecahan masalah dirumuskan dengan menggunakan metode analisis penelitian ini mengkaji masing-masing variabel. Apakah variabel bebas kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kreativitas berpengaruh terhadap variabel terikatnya kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), kreativitas (X3) dan variabel dependen (Y) adalah Kepuasan kerja. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasthadap variabel terikat(Juliandi et al., 2014) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruhKecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Kreativitas terhadap Kepuasan kerja pada DIInas Perhubungan Sumatera Utara. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan spiritual

X_3 = Kreativitas

ε = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2014) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Kolmogorov Smirnov

Pengujian ini dilakukan untuk melihat dan mengetahui apakah data antara variabel bebas dengan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak.

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Sugiyono (2019) Menyatakan tujuan multikoleniaritas yaitu untuk menentukan apakah bentuk regresi mengidentifikasi adanya nilai korelasi antara variabel bebas. Dengan menggunakan nilai yang diperoleh VIF(V arian Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas, maka penelitian ini dilakukan sesuai prosedur pengujian multikolinearitas dengan SPSS 23. Syarat uji multikonealiritas yaitu seperti berikut:

- a. Apabila nilai VIF memiliki nilai tolerance mendekati I, maka dapat dikatakan ada gejala multikolerianitas.

b. Apabila koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 10 maka dapat dikatakan ada gejala multikoleniaritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasittas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadiheterokedastitasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

a. Uji Parsial (Uji – t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber (Juliandi & Irfan, 2013)

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

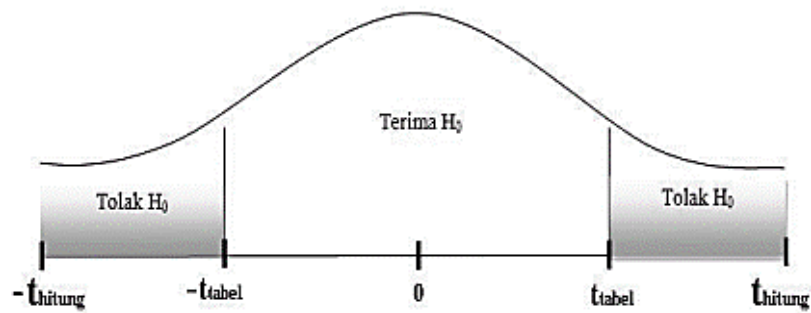
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (S. Sugiyono, 2017).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(S. Sugiyono, 2017).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

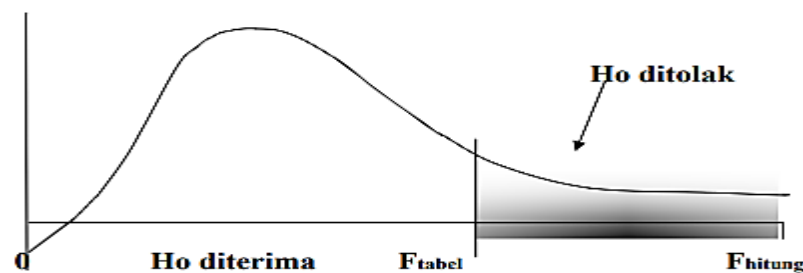
b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3. 2 Pengujian Hipotesis F

4) Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 12 item pernyataan untuk variabel X_1 (Kecerdasan Emosional), 12 item pernyataan untuk variabel X_2 (Kecerdasan Spiritual), 12 item pernyataan untuk variabel X_3 (Kreativitas), dan 12 pernyataan untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Angket ini diberikan kepada 60 pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4. 1 Skala Likert

Ops	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas) variable terikat (Kepuasan Kerja).

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas) variable terikat (Kepuasan Kerja).

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara. sebanyak 60 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel baerikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	56,7%
2	Perempuan	26	43,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 34 orang (56,7%) sedangkan perempuan sebanyak 26 orang (43,3%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	9	15%
2	25-35 tahun	21	35%
3	36-45 tahun	23	38,3%
4	> 45 tahun	7	11,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 9 orang (15%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 21 orang (35%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 23 orang (38,3%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 7 orang (11,7%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jurusan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	3	5%
2	Diploma	1	1,7%
3	Sarjana	56	93,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu pendidikan SLTA sebanyak 3 orang (5%), Diploma sebanyak 1 orang (1,7%), Sarjana sebanyak 56 orang (93,3%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh pendidikan Sarjana sebanyak 56 orang atau 93,3%.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Kecerdasan Emosional (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	75.0	13	21.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
2	44	73.3	14	23.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
3	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
4	50	83.3	9	15.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
6	47	78.3	10	16.7	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
7	49	81.7	9	15.0	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
8	50	83.3	10	16.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
9	28	46.7	28	46.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
10	28	46.7	28	46.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
11	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
12	50	83.3	9	15.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang sebesar 76,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3 %.

- 5) Jawaban responden tentang Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat yang saya punya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 85%.
- 6) Jawaban responden tentang Jika pendapat saya tidak diterima maka saya akan tetap mempertahankannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Mampu menerima sudut pandang orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Memiliki sifat empati atau kepekaan terhadap orang lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Memahami pentingnya membina hubungan dengan orang lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 11) Jawaban responden tentang Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 76,7%.
- 12) Jawaban responden tentang Bersikap senang berbagi dan bekerjasama, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kecerdasan emosional, hal ini ditandai dari jawaban responden bahwa tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira, Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain, Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat yang saya punya, Mampu

menerima sudut pandang orang lain, Memahami pentingnya membina hubungan dengan orang lain

2. Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Kecerdasan Spiritual (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
2	43	71.7	17	28.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
3	44	73.3	15	25.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	45	75.0	15	25.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
6	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
8	47	78.3	13	21.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
9	44	73.3	14	23.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
10	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
11	45	75.0	13	21.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
12	44	73.3	14	23.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menilai diri sebelum menilai orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%,
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu menilai diri sebelum menilai oranglain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya dapat dipercaya dan diandalkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu beradaptasi di setiap lingkungan yang baru, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 5) Jawaban responden tentang Saya mampu menerima perubahan perubahan menjadi lebih baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 6) Jawaban responden tentang Saya berperilaku sesuai dengan ucapan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%,
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 8) Jawaban responden tentang Saya mampu mengambil hikmah dari setiap masalah, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 61%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (78,3%).
- 9) Jawaban responden tentang Saya sabar dengan keadaan apapun, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%.
- 11) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha menerima pendapat orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 12) Jawaban responden Saya berperilaku hemat dan tidak konsumtif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa responden mampu menilai diri sebelum menilai orang lain, Saya mampu beradaptasi di setiap lingkungan yang baru, Saya memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah, Saya memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain.

3. Variabel Kreativitas (X3)

Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Kreativitas (X3)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40.0	33	55.0	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
2	12	20.0	44	73.3	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
3	17	28.3	38	63.3	3	5.0	2	3.3	0	0	60	100%
4	14	23.3	42	70.0	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
5	47	78.3	9	15.0	3	5.0	1	1.7	0	0	60	100%
6	41	68.3	14	23.3	4	6.7	1	1.7	0	0	60	100%
7	43	71.7	13	21.7	3	5.0	1	1.7	0	0	60	100%
8	43	71.7	10	16.7	4	6.7	3	5.0	0	0	60	100%
9	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
10	47	78.3	10	16.7	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
11	49	81.7	9	15.0	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
12	50	83.3	50	83.3	0	0	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pekerja cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakuka, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 55%.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerja mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam karir, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang sebesar 23,3 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam karir, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 68,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Pekerja memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Pekerja mampu menghindari kendala yang terdapat pada perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan saya sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 85%.
- 10) Jawaban responden tentang Pekerja mampu mengikuti peraturan yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 11) Jawaban responden tentang Saya mampu melihat suatu hal berdasarkan sebab-akibat secara utuh, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.

12) Jawaban responden tentang Saya menggunakan waktu luang untuk pengembangan kemampuan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju atas pernyataan pekerja cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan, Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal, Pekerja memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan, Pekerja mampu mengikuti peraturan yangdiberikan oleh perusahaan.

Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	80.0	12	20.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	49	81.7	8	13.3	2	3.3	1	1.7	0	0	60	100%
3	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
6	49	81.7	11	18.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	47	78.3	47	78.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
8	48	80.0	11	18.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
9	28	46.7	29	48.3	1	1.7	2	3.3	0	0	60	100%
10	43	71.7	17	28.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
11	44	73.3	15	25.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
12	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya sangat menarik karenatempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80%,.
- 2) Jawaban responden tentang Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai dikerjakan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.

- 3) Jawaban responden tentang Setiap karyawan akan membantukaryawan lain yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan masalah, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%..
- 4) Jawaban responden tentang Saya menikmati bekerja di sini karena teman - teman yang menyenangkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%..
- 5) Jawaban responden tentang Kontribusi anda kepada perusahaan mendapat tanggapan yang baik dari manajemen , sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 76,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja, mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 49%.
- 7) Jawaban responden tentang Seluruh karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima tsesuai dengan tingkat pendidikan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 80%.
- 9) Jawaban responden tentang Adanya pemberian bonus dan tunjangan di perusahaan saya bila mencapai target, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 10) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima tsesuai dengan tingkatpendidikan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.

- 11) Jawaban responden tentang Adanya pemberian bonus dan tunjangan di perusahaan saya bila mencapai target, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 12) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang sebesar 75%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pekerjaan saya sangat menarik karena tempat bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, menikmati bekerja di sini karena rekan kerja yang menyenangkan, karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Untuk menuji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas :

1. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

No. Butir	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kreativitas Kerja	Kepuasan Kerja	r tabel	Status
1.	0,792	0,870	0,315	0,722	0,254	Valid
2.	0,843	0,873	0,683	0,788	0,254	Valid
3.	0,796	0,867	0,255	0,781	0,254	Valid
4.	0,842	0,860	0,473	0,841	0,254	Valid
5.	0,793	0,853	0,330	0,786	0,254	Valid
6.	0,869	0,731	0,572	0,655	0,254	Valid
7.	0,845	0,890	0,419	0,573	0,254	Valid
8.	0,720	0,796	0,564	0,301	0,254	Valid
9.	0,641	0,835	0,296	0,628	0,254	Valid
10.	0,743	0,765	0,318	0,760	0,254	Valid
11.	0,796	0,771	0,310	0,737	0,254	Valid
12.	0,842	0,835	0,309	0,815	0,254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel keputusan pembelian ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing-masing item pernyataan pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki angka signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,254$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama dalam beberapa butir item pertanyaan dalam kategori reliabel.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,783	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X ₂)	0,780	Reliabel
Kreativitas Kerja (X ₃)	0,646	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,751	Reliabel

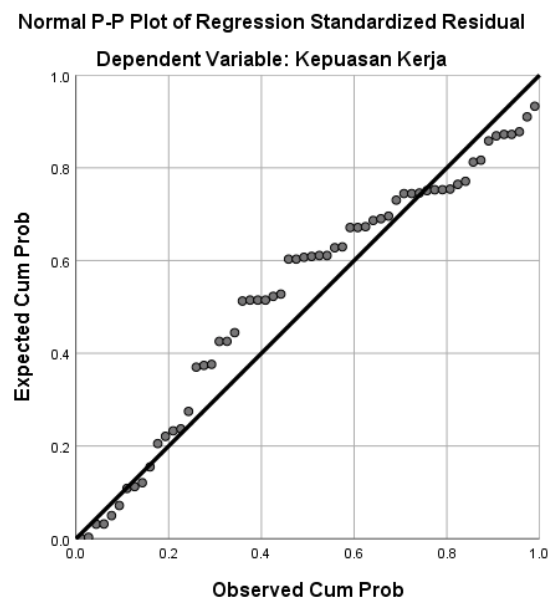
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan data di atas semua variabel memiliki nilai Alpha $> 0,6$ sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika probability value $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60264717
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.10 besarnya Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,125 dan signifikansi pada 0,200. Karena hasil signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka < 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen > 10 .

Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kecerdasan Emosional	.755	.355	.226	.345	1.902
Kecerdasan Spiritual	.770	.418	.274	.352	1.838
Kreativitas	.703	.513	.308	.963	1.038

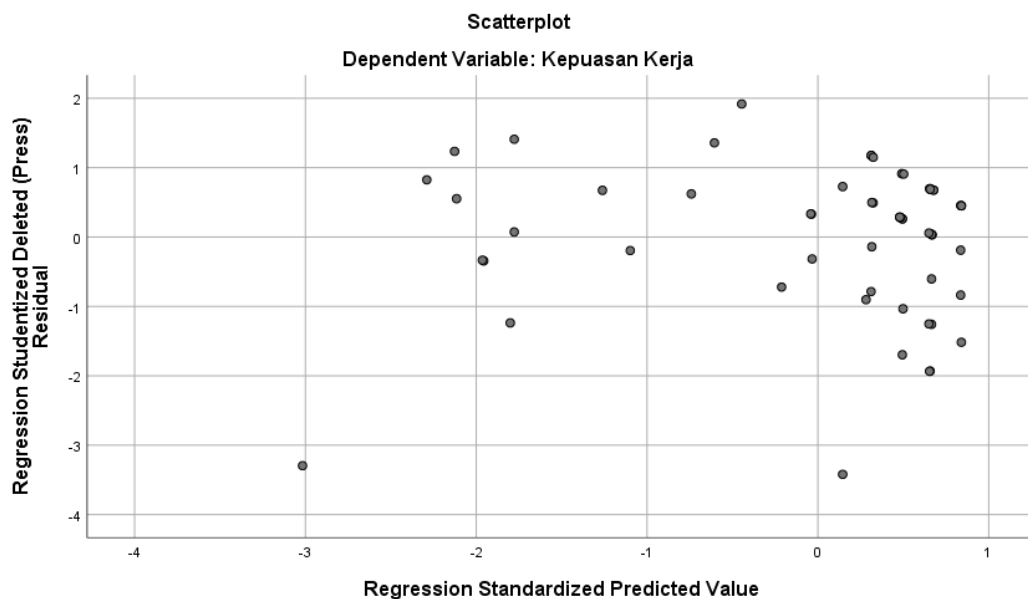
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2, dan X3, memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisias

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4.1.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 13 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.339	4.642	
Kecerdasan Emosional	.353	.124	.385
Kecerdasan Spiritual	.370	.107	.461
Kreativitas	.608	.282	.508

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13.339 + 0,353X_1 + 0,370 X_2 + 0,608 X_3$$

Keterangan.

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Kecerdasan Spiritual

X₃ = Kreativitas

Interpretas model :

- a) Konstanta (a) = 13.339, menunjukkan jika Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitaskonstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 13.339
- b) Variablel X₁ sebesar 0,353 menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan

Kerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,353.

- c) Variablel X2 sebesar 0,370 menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Kecerdasan Spiritual ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,370.
- a) Variablel X3 sebesar 0,608 menunjukkan bahwa variabel Kreativitas bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Kreativitas ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,608.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 25: 00). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. 14 Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	13.339	4.642		2.874	.006
Kecerdasan Emosional	.353	.124	.385	2.843	.006
Kecerdasan Spiritual	.370	.107	.461	3.442	.001
Kreativitas	.608	.282	.508	4.097	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian (2024)

$$t_{\text{tabel}} = 2,001$$

Kriteria pengujiannya:

- a. H_0 ditolak apabila $t_{\text{tabel}2,001} \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq 2,001$
- b. H_a diterima apabila $t_{\text{tabel}2,001} \leq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \geq 2,001$

1) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,843 sementara $t_{\text{tabel}2,001}$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}2,843} > t_{\text{tabel}2,001}$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

2) Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar

3,442 sementara $t_{tabel} 2,001$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ atau $t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a ditolak), Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

3) Pengaruh Kreativitas (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Kreativitas(X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,097 sementara $t_{tabel} 2,001$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 4,097 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

4.1.4.2 Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Tabel 4. 15 Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.191	3	84.064	33.979	.000 ^b
	Residual	138.542	56	2.474		
	Total	390.733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kreativitas , Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

$$F_{\text{tabel}} = 2,77$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{\text{hitung}} 33,979 > F_{\text{tabel}} 2,77$ dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.626	1.57288	.645	33.979	3	56	.000	1.709

a. Predictors: (Constant), Kreativitas , Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,645 hasil ini memiliki arti bahwa 64,5% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas sedangkan sisanya sebesar 31,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji hipotesis yang telah dilakukan baik melalui uji parsial maupun uji simultan maka hasil temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t dapat dipahami bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,874 sementara t_{tabel} 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2,874 > t_{tabel} 2,001$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa

Ho ditolak (Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan memahami emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja (Goleman, 2018). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan menunda kepuasan, serta mengatur suasana hati (Goleman, 2018).

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Luthans, 2014). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik

dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Carmeli, 2013). Hasil penelitian (Jufrizen & Ritonga, 2019) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t dapat dipahami bahwa pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,442 sementara t_{tabel} 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami makna dan tujuan hidup, serta menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (Zohar & Marshall, 2010).

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap positif atau emosional yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya (Spector, 2013). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja (Robbins & Judge, 2017). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal, kreatif, dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang puas (Robbins & Judge, 2017).

Organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai, seperti pelatihan pengembangan diri, refleksi diri, dan praktik-praktik spiritual. Dengan meningkatnya kecerdasan spiritual pegawai, diharapkan dapat berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Indonesia. Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki makna dan tujuan yang jelas dalam bekerja, serta kemampuan untuk menyelaraskan perilaku dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya (Milliman, et al., 2016), (Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, 2012) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t dapat dipahami bahwa pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,097 sementara t_{tabel} 1,968 dan

mempunyai angka signifikan sebesar $0.044 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,097 < t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara.

Kreativitas adalah kemampuan berpikir tingkat tinggi yang menyiratkan peningkatan keterampilan berpikir, ditandai dengan sukseksi, diskontinuitas, diferensiasi, serta integrasi antara tahap pertumbuhan (Chandra, et al, 2022). Kreativitas kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan suatu perusahaan guna mencapai perusahaan melalui peningkatan pegawai. Oleh karena itu kreativitas kerja merupakan salah satu faktor penentu yang terpenting untuk meningkatkan kepuasan kerjapegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Usman, 2022) terdapat pengaruh kreativitas terhadap produktivitas pegawai yang signifikan.

Kreativitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang kreatif memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi yang unik bagi organisasi (Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, 2016). Selain itu, karyawan kreatif cenderung mendapatkan pengakuan dan pengKecerdasan Emosionalan dari atasan serta rekan kerja, sehingga merasa diKecerdasan Emosionali dan merasa puas dengan pekerjaannya (Amabile, 2008)

4.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja. Dengan nilai $F_{hitung} 33,979 > F_{tabel} 2,77$ bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Pegawai kecerdasan spiritual yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri pegawai. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan reward ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan.

Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kecerdasan emosional untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan pegawai tersebut frustrasi.

Kreativitas kerja merupakan suatu proses yang diciptakan ataupun dikembangkan oleh seorang pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Seorang pegawai yang sering berfikir terhadap perbedaan, kebaruan, serta mampu dimengerti maka dapat meningkatkan suatu kepuasan kerjanya

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Radiman, et al., , 2021), (Radiman, et al., , 2024), (Junedi, 2016) yang Kecerdasan spiritual Kepuasan kerja Pegawai 22 berjudul pengaruh kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan, yang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan yang berarti bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, memotivasi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan yang berarti bahwa pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki makna dan tujuan yang jelas dalam bekerja, serta kemampuan untuk menyalurkan perilaku dengan nilai-nilai organisasi.
3. Kreativitas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan yang berarti bahwa karyawan yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka memiliki kesempatan untuk mengekspresikan ide-ide inovatif dan mengembangkan diri.

4. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu karyawan mengelola emosi mereka secara efektif, meningkatkan kemampuan berempati, dan membangun hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hendaknya instansi melakukan pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional bagi pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara, seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi efektif, dan pengembangan empati, menerapkan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan kompetensi kecerdasan emosional pegawai. Serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional, seperti memfasilitasi kegiatan team building dan mentoring.
2. Organisasi perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas program dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan, sehingga upaya-upaya tersebut dapat terus ditingkatkan dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Pihak Dinas Perhubungan Sumatera Utara perlu melakukan evaluasi secara berkala terkait iklim organisasi yang mendukung kreativitas

pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja atau focus group discussion untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kreativitas.

4. Pihak manajemen Dinas Perhubungan Sumatera Utara perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kreativitas bagi para pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, Memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir, serta menerapkan sistem reward and punishment yang adil dan transparan bagi para pegawai. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kreativitas mereka, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kreativitas sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software SPSS (versi 26) saja, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.

3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2015). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Arga.
- Amabile, T. M. (2008). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123–167.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arikunto, S. (2014). *Anggaran Perusahaan*. Rineka Cipta.
- Carmeli, A. (2013). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes: An Examination Among Senior Managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788–813.
- Cherniss, C. D. G. (2016). *The Emotionally Intelligent Workplace How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. Jossey-Bass.
- Efendi, A. (2015). *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Balai Pustaka.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Conference On Global Education VI*. 1064-1072.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Ginanjari, A. A. (2017). *ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Arga.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen dasar. Pengertian, Dan Masalah, Edisi*

Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

- Hawari, D. (2016). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Fakultas Kedokteran UI.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302-310.
- Lusiawati, N. (2018). Kecerdasan emosi dan penyesuaian diri pada remaja awal yang tinggal di panti asuhan Uswatun Hasanah Samarinda. *E-Journal Psikologi*, 1(2), 167–176.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).
- Makmur, R. (2015). *Inovasi & Kreativitas Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi Diri Kreatif sebagai Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2016). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mubayidh, M. (2018). *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak*. Pustaka Al-Kautsar.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. , 9(3), 447–465.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.

- Nugraha, A. (2016). *Metode Pengembangan Sosial Emosional*. Universitas Terbuka.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Tugas akhir. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nurjaya. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 106–123.
- Radiman, R., Sukiman, S., & Agus, R. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence Towards Intention In Entrepreneurship College Student. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 433–450.
- Radiman, R., Sukiman, S., & Agus, R. (2024). Emotional and Spiritual Intelligence Impacts on Entrepreneurial Intention: Serial Mediation of Creativity and Proactive Attitude. *Asian Management and Business Review*, 4(2), 1–12.
- Rahmawati, Y. (2019). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Kencana.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Siswanto, W. (2016). *Membetuk Kecerdasan Spiritual Anak, cet 2*. Amza.
- Spector, P. E. (2013). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Sudarmanto, K. (2019). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)* (Sutopo (ed.); 9th ed.). Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.

- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Perkasa.
- O`Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (2016). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591–620.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Tridhonanto. (2017). *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Gramedia.
- Umam, K. (2019). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Uno, H. B. (2009). *Mengelola kecerdasan dalam pembelajaran*.
- Yusnandar, W. (2018). Effect of Emotional Intelligence to Job Promotion with Performance as Intervening Variable in PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region I Sumatera I Area Medan Balai Kota. 7–8 May 2018 *Seberang Perai Polytechnic, Penang*. 1056-1063.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2010). *SQ: Spiritual intelligence, the Ultimate Intelligence*. Bloomsbury.
- Zohar, M. (2020). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Mizan Media Utama.