4. ANALISIS DATA

4.1. Gambaran umum penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh pekerja yang ada di Indonesia dengan rentang usia yang sudah ditentukan untuk generasi Z dan berjumlah sebanyak 114 responden.

4.2 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 132 responden namun hanya 114 yang akan digunakan, karena 18 orang diantaranya tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berikut adalah profil dari responden penelitian ini.

Tabel 4.1 Profil berdasarkan umur dan jangka waktu pekerjaan

Berusia 19-24 Tahun, dan bekerja minimal 1 tahun atau lebih dari 1 tahun	Persentase	Jumlah
Ya	86,4%	114
Tidak	13,6%	18

Sumber: Lampiran

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa persentase responden yang berusia 19-24 tahun, dan bekerja selama minimal 1 tahun adalah 86,4% sedangkan 13,6% tidak berusia 19-24 tahun atau tidak bekerja selama minimal 1 tahun. Pada pertanyaan screening ini, responden yang digunakan pada penelitian ini adalah mereka yang sudah berusia 19-24 tahun dan bekerja minimal 1 tahun atau lebih.

Tabel 4.2 Profil berdasarkan umur responden

Umur	Persentase	Jumlah
21 Tahun	8,8%	10
22 Tahun	45,6%	52
23 Tahun	32,4%	37
24 Tahun	13,2%	15

Sumber: Lampiran

Tabel 4.2 menunjukkan seberapa besar persentase umur responden yang masuk dalam kualifikasi pengisian kuesioner ini yaitu 45,6% berada pada umur 22 tahun, 32,4% berada pada umur 23 tahun, 13,2% berada pada umur 24 tahun dan 8,8% berada pada umur 21 tahun.

Tabel 4.3 Profil berdasarkan pendapatan responden

Gaji	Persentase	Jumlah
1.000.000-3.500.000	22%	25
3.500.000-6.000.000	49%	56
>6.000.000	29%	33

Sumber: Lampiran

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa persentase pendapat responden adalah sebesar 22% dengan pendapatan 1.000.000-3.500.000, 49% dengan pendapatan 3.500.000-6.000.000, 29% dengan pendapatan >6.000.000.

Tabel 4.4 Profil berdasarkan peran dalam pekerjaan responden

Peran	Persentase	Jumlah
Administrasi	14%	16
Keuangan	12,3%	14
Kreatif	16,6%	19
Lapangan	8%	9
Manajemen SDM	11,5%	13
Pemasaran	10,5%	12
Operasional	16,6%	19
Lain-lain	10,5%	12

Sumber: Lampiran

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persentase peran responden adalah 16,6% di bagian operasional, 16,6% di bagian kreatif, 14% di bagian administrasi, 12,3% di bagian keuangan, 11,5% di bagian manajemen SDM, 10,5% di bagian Pemasaran, 10,5% di bagian lain-lain dan bagian lapangan sebesar 8%.

Tabel 4.5 Profil berdasarkan pendidikan terakhir responden

Pendidikan	Persentase	Jumlah
SD	0	0
SMP	1,8%	2
SMA/SMK	30,7%	35
S1	64%	73
S2	3,5%	4

Sumber: Lampiran

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persentase pendidikan terakhir para responden adalah 64% pendidikan terkahirnya adalah S1, 30,7% pendidikan terakhirnya adalah SMA/SMK, 3,5% pendidikan terkahirnya adalah S2, 1,8% pendidikan terakhirnya adalah SMP.

Tabel 4.6 Profil berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Persentase	Jumlah
Laki-laki	65,8%	75
Perempuan	34,2%	39

Sumber: Lampiran

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa persentase responden yang mengikuti penelitian ini adalah 65,8% laki-laki dan 34,2% perempuan.

Row Labels	Count of Pendapatan dalam pekerjaan anda
di bagian Administrasi	**16**
> 6.000.000	3
1.000.000 - 3.500.000	3
3.500.000 - 6.000.000	10
di bagian Keuangan	**14**
> 6.000.000	3
1.000.000 - 3.500.000	2
3.500.000 - 6.000.000	9
di bagian Kreatif	**19**
> 6.000.000	4
1.000.000 - 3.500.000	6
3.500.000 - 6.000.000	9
di bagian Lapangan	**9**
> 6.000.000	6
1.000.000 - 3.500.000	2
3.500.000 - 6.000.000	1
di bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (HR)	**13**
> 6.000.000	6
1.000.000 - 3.500.000	1
3.500.000 - 6.000.000	6
di bagian Pemasaran	**12**
> 6.000.000	2
1.000.000 - 3.500.000	1
3.500.000 - 6.000.000	9
di bidang Operasional	**19**
> 6.000.000	5
1.000.000 - 3.500.000	4
3.500.000 - 6.000.000	10
lain-lain	**12**
> 6.000.000	4
1.000.000 - 3.500.000	5
3.500.000 - 6.000.000	3
Grand Total	**114**

Gambar 4.1 Tabulasi Silang antara Pekerjaan dan Pendapatan
Sumber: Lampiran

Gambar diatas menunjukan tabulasi silang antara jenis pekerjaan dengan pendapatan yang didapatkan, kita dapat melihat bahwa pekerjaan dengan pendapatan rata-rata paling tinggi didapatkan oleh pekerjaan dibagian lapangan dan manajemen Sumber Daya Manusia (HR)

Row Labels	Count of Pendapatan dalam pekerjaan anda
S1	**73**
> 6.000.000	13
1.000.000 - 3.500.000	17
3.500.000 - 6.000.000	43
S2	**4**
> 6.000.000	4
SMA/SMK	**35**
> 6.000.000	14
1.000.000 - 3.500.000	7
3.500.000 - 6.000.000	14
SMP	**2**
> 6.000.000	2
Grand Total	**114**

Gambar 4.2 Tabulasi Silang antara Pendidikan dan Pendapatan

Sumber: Lampiran

Gambar diatas menunjukan tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan pendapatan yang didapatkan, terlihat pendidikan terakhir S1 memiliki pendapatan paling banyak di 3.500.000 – 6.000.000 (43 Orang), S2 memiliki pendapatan > 6.000.000 (4 Orang), SMA/SMK memiliki pendapatan paling banyak berada pada > 6.000.000 (14 Orang) dan 3.500.000 – 6.000.000 (14 Orang) dan SMP dengan pendapatan > 6.000.000 (2 Orang)

4.3 Statistik deskriptif

4.3.1. *Emotional intelligence* (X)

Tabel 4.7 Analisis statistik deskriptif *variable emotional intelligence*

Indikator	Jawaban					*Mean*	Standar Deviasi	Kategori
	1	2	3	4	5			
Saya dapat memahami emosi (positif dan negatif) saya sendiri dan mampu untuk mengungkapkan emosi tersebut secara alami	0	0	10	81	23	4.114	0.526	Tinggi
Saya dapat menggunakan emosi (positif dan negatif)	0	2	16	55	41	4.184	0.732	Tinggi

saya sebagai sebuah alat untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian pribadi saya								
Saya dapat mengatur dan mengendalikan emosi (positif dan negatif) saya sendiri	0	2	9	48	54	4.342	0.735	Sangat Tinggi
Mean dari *emotional intelligence adalah*						4.239		Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable emotional intelligence* dari jawaban responden adalah 4.239 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable emotional intelligence* adalah indikator "Saya dapat mengatur dan mengendalikan emosi (positif dan negatif) saya sendiri", yaitu sebesar 4.342 dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya dapat memahami emosi (positif dan negatif) saya sendiri dan mampu untuk mengungkapkan emosi tersebut secara alami" dengan nilai 4.114. Tulisan yang berlatar merah memiliki arti bahwa indikator tersebut tidak akan digunakan dalam proses pengolahan data dikarenakan hasil dari *outer model* yang < 0.5 sehingga tidak dapat dikatakan sebagai sebuah indikator yang dapat digunakan dan syarat dari indikator yang dapat digunakan adalah setiap indikator yang memiliki hasil *outer model* > 0.5.

4.3.2. *Self-efficacy* (Z1)

Tabel 4.8 Analisis statistik deskriptif *variable self-efficacy*

Indikator	Jawaban					*Mean*	Standar Deviasi	Kategori
	1	2	3	4	5			
Saya merasa termotivasi untuk memulai suatu tindakan (membuat organisasi atau perusahaan	1	1	16	57	39	4.158	0.756	Tinggi

menjadi lebih baik) untuk organisasi atau perusahaan								
Saya merasa dapat melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu (pekerjaan atau kegiatan) dengan tindakan yang efektif	0	0	9	50	55	4.404	0.631	Sangat Tinggi
Saya tetap termotivasi dan yakin ketika menghadapi sebuah tantangan dalam menjalankan suatu tindakan	2	0	15	49	49	4.281	0.720	Sangat Tinggi
Mean dari *self-efficacy adalah*						4.281		Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable self-efficacy* dari jawaban responden adalah 4.281 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable self-efficacy* adalah indikator "Saya merasa dapat melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu (pekerjaan atau kegiatan) dengan tindakan yang efektif", yaitu sebesar 4.404 dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya merasa termotivasi untuk memulai suatu tindakan (membuat organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik) untuk organisasi atau perusahaan" dengan nilai 4.158.

4.3.3. *Job satisfaction* (Z2)

Tabel 4.9 Analisis statistik deskriptif *variable job satisfaction*

Indikator	Jawaban					*Mean*	Standar Deviasi	Kategori
	1	2	3	4	5			
Saya merasa pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada saya sudah baik	0	2	8	48	56	4.386	0.695	Sangat Tinggi
Saya merasa yakin dengan peluang untuk kenaikan pangkat atau jabatan dalam pekerjaan saya	1	2	10	49	52	4.307	0.774	Sangat Tinggi
Saya merasa gaji yang saya terima sudah pantas dengan usaha yang saya berikan	0	4	10	51	49	4.272	0.764	Sangat Tinggi
Mean dari *job satisfaction adalah*						4.354		Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable job satisfaction* dari jawaban responden adalah 4.281 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable job satisfaction* adalah indikator "Saya merasa puas jika pekerjaan yang diberikan menyangkut hal tanggung jawab, minat, dan peluang untuk perkembangan saya" dan "Saya merasa pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada saya sudah baik", yaitu sebesar 4.386 dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya merasa gaji yang saya terima sudah pantas dengan usaha yang saya berikan" dengan nilai 4.272. Tulisan yang berlatar merah memiliki arti bahwa indikator tersebut tidak akan digunakan dalam proses pengolahan data dikarenakan hasil dari *outer model* yang < 0.5 sehingga tidak dapat dikatakan sebagai sebuah indikator yang dapat digunakan dan syarat dari indikator yang dapat digunakan adalah setiap indikator yang memiliki hasil *outer model* > 0.5.

4.3.4. *Organizational commitment* (Y)

Tabel 4.10 Analisis statistic deskriptif *variable organizational commitment*

Indikator	Jawaban					*Mean*	Standar Deviasi	Kategori
	1	2	3	4	5			
Saya percaya dengan tujuan organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang	0	1	5	49	59	4.456	0.623	Sangat Tinggi
Saya dapat menerima nilai-nilai atau budaya yang dijalani oleh organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang	0	2	11	43	58	4.377	0.730	Sangat Tinggi
Saya merasa sudah bekerja keras untuk organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang	0	0	5	51	58	4.465	0.580	Sangat Tinggi
Saya ingin tetap bertahan dengan organisasi atau perusahaan saya sekarang	2	2	18	49	43	4.132	0.864	Tinggi
Mean dari *organizational commitment adalah*						4.357		Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable organizational commitment* dari jawaban responden adalah 4.357 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable organizational commitment* adalah indikator "Saya merasa sudah bekerja keras untuk organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang", yaitu sebesar 4.465 dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya ingin tetap bertahan dengan organisasi atau perusahaan saya sekarang" dengan nilai 4.132.

4.4 Uji *Partial Least Square* (PLS)

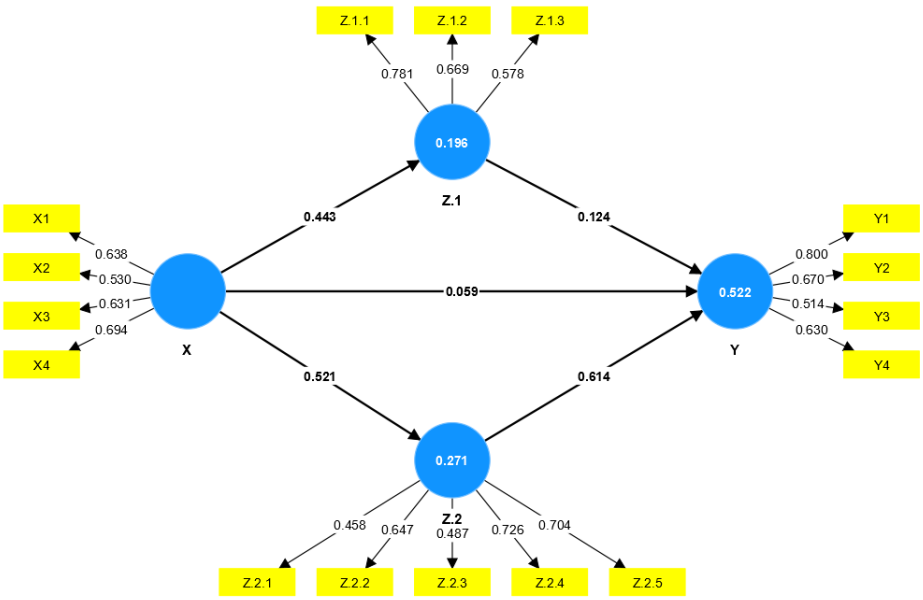
Outer model telah dianalisis berdasarkan hasil yang telah dikumpulkan dan diolah melalui aplikasi *SmartPLS 4.0*. selain itu, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai muatan eksternalnya masing-masing, dan nilai koefisien jalur dari satu *variable* ke *variable* lainnya juga dapat dilihat dari model penelitian. Terdapat dua jenis tes yang harus dilakukan kepada kuadrat terkecil parsial, yaitu yang pertama adalah tes model eksternal yang digunakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini. Kedua adalah uji *inner model* yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *variable* independen terhadap *variable* independen sesuai topik penelitian. Uji *outer model* dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu *convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability*. Uji *inner model* dilakukan dengan uji *R-Square* (Sekaran & Bougie, 2016)

4.4.1. Uji *Outer model*

Uji model eksternal dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan, sedangkan uji reliabilitas adalah reliabilitas komposit

4.4.1.1 *Convergent validity*

Convergent validity menjelaskan hasil nilai *loading* yang dinyatakan valid jika > 0,7 namun jika hasil masih berada pada > 0,5 maka masih dapat digunakan (Hair et al., 2017). Berikut adalah hasil nilai *loading* dengan masing-masing indikator



Gambar 4.3 *Outer Model*

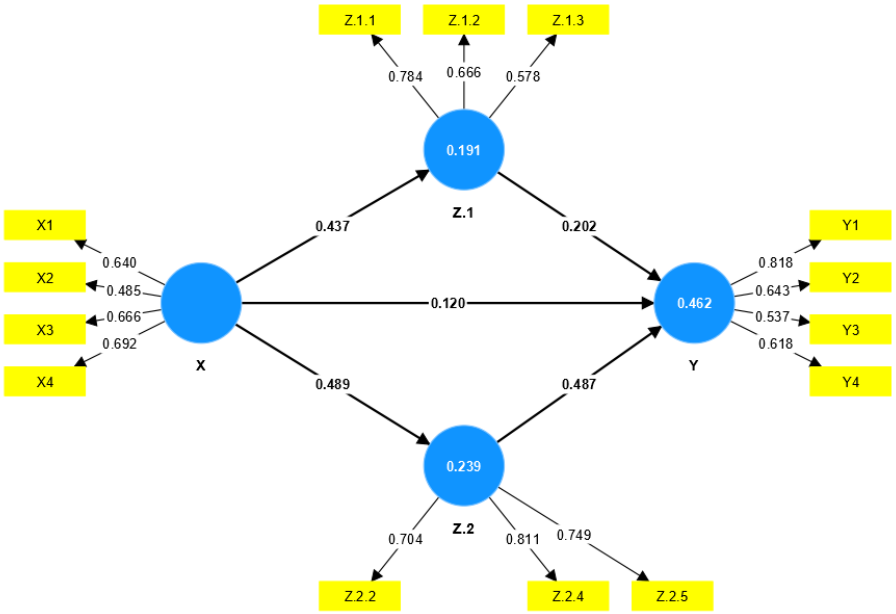
Sumber: Lampiran

Tabel 4.11 Uji validitas *Outer Loading*

Variable	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Emotional intelligence	X1	0.638	Valid
	X2	0.530	Valid
	X3	0.631	Valid
	X4	0.694	Valid
Self-efficacy	Z1.1	0.781	Valid
	Z1.2	0.669	Valid
	Z1.3	0.578	Valid
Job satisfaction	Z2.1	0.458	Tidak Valid
	Z2.2	0.647	Valid
	Z2.3	0.487	Tidak Valid
	Z2.4	0.726	Valid
	Z2.5	0.704	Valid
Organizational commitment	Y1	0.800	Valid
	Y2	0.670	Valid
	Y3	0.514	Valid
	Y4	0.630	Valid

Sumber: lampiran

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *loading* masing-masing indikator untuk masing-masing *variable*, nilai *loading* faktor eksternal lebih besar dari standar yang telah ditentukan sehingga indikator dapat dinyatakan valid sebagai *variable* laten, artinya indikator tersebut sesuai dengan topik penelitian. Suatu indikator konstruk dikatakan valid jika memiliki nilai *loading* > 0,70 tetapi nilai > 0,50 masih dapat ditoleransi dan digunakan sebagai pengukur *variable* laten. dapat dilihat terdapat dua indikator yang memiliki *loading factor* < 0.50 sehingga indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari model penelitian dan dilakukan proses analisa ulang tanpa indikator yang telah dibuang.



Gambar 4.4 *Outer Model Run-2*

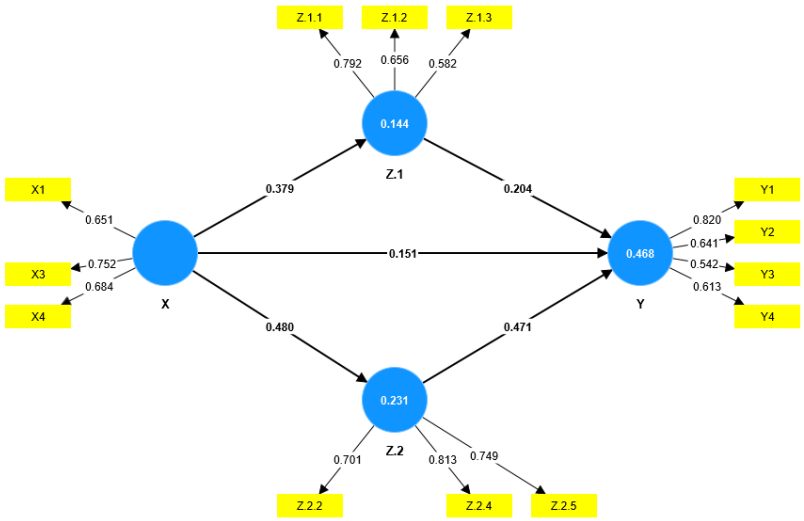
Sumber: Lampiran

Tabel 4.12 Uji Validitas *Outer Loading* ke-2

Variable	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Emotional intelligence	X1	0.640	Valid
	X2	0.485	Tidak Valid
	X3	0.666	Valid
	X4	0.692	Valid
Self-efficacy	Z1.1	0.784	Valid
	Z1.2	0.666	Valid
	Z1.3	0.578	Valid
Job satisfaction	Z2.2	0.704	Valid
	Z2.4	0.811	Valid
	Z2.5	0.749	Valid
Organizational commitment	Y1	0.818	Valid
	Y2	0.643	Valid
	Y3	0.537	Valid
	Y4	0.618	Valid

Sumber: Lampiran

Pada tabel 4.12 dapat dilihat setelah melakukan analisa ulang terhadap tabel 4.11 dikarenakan terdapat indikator yang tidak valid. Setelah melakukan percobaan analisa kedua dapat dilihat terdapat indikator yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari model penelitian karena nilai *loading factor* < 0.50 dan harus dilakukan analisa ulang terhadap tabel 4.12.



Gambar 4.5 Outer Model Run-3

Sumber: Lampiran

Tabel 4.13 Uji Validitas *Outer Loading* ke-3

Variable	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Emotional intelligence	X1	0.651	Valid
	X3	0.752	Valid
	X4	0.654	Valid
Self-efficacy	Z1.1	0.792	Valid
	Z1.2	0.656	Valid
	Z1.3	0.582	Valid
Job satisfaction	Z2.2	0.701	Valid
	Z2.4	0.813	Valid
	Z2.5	0.749	Valid
Organizational commitment	Y1	0.820	Valid
	Y2	0.641	Valid
	Y3	0.542	Valid
	Y4	0.613	Valid

Sumber: Lampiran

Dapat dilihat pada tabel 4.13 tersebut merupakan hasil dari analisa ke tiga dikarenakan terdapat indikator dengan hasil nilai *loading* < 0,50 sehingga indikator tersebut dihapus dalam *variable* karena dianggap tidak valid sebagai pengukur *variable* laten. Dalam proses analisa ke tiga dapat dilihat bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses analisa data yang lain.

4.4.1.2 *Discriminant validity*

Tahap kedua yaitu *discriminant validity* atau cross *loading*. hasil yang ditentukan berdasarkan nilai konstruk yang harus lebih dibandingkan nilai konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016)

Tabel 4.14 Uji Validitas *Cross Loading*

	X (*Emotional intelligence*)	Y (*Organizational commitment*)	Z1 (*Self-efficacy*)	Z2 (*Job satisfaction*)
X1	**0.651**	0.192	0.266	0.255
X3	**0.752**	0.352	0.240	0.414
X4	**0.684**	0.376	0.293	0.315
Y1	0.440	**0.820**	0.423	0.493
Y2	0.271	**0.641**	0.273	0.404
Y3	0.325	**0.542**	0.236	0.313
Y4	0.149	**0.613**	0.309	0.461
Z1.1	0.345	0.330	**0.792**	0.365
Z1.2	0.311	0.334	**0.656**	0.273
Z1.3	0.048	0.330	**0.582**	0.321
Z2.2	0.098	0.451	0.388	**0.701**
Z2.4	0.437	0.490	0.337	**0.813**
Z2.5	0.462	0.504	0.345	**0.749**

Sumber: Lampiran

Tabel 4.14 memberikan hasil tiap nilai konstruk dari indikator *variable* lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya sehingga data tersebut dapat diteruskan untuk pengujian yang selanjutnya.

Pengujian selanjutnya adalah nilai *Average Variance Extracted*(AVE). jika nilai AVE > 0.5 maka hasilnya dianggap valid, tetapi apabila nilai AVE < 0.5 maka hal tersebut dapat ditoleransi apabila nilai dari *composite reliability* > 0.7 (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 4.15 Uji Validitas *Average Variance Extracted*(AVE)

Average Variance Extracted(AVE)	
X (*Emotional intelligence*)	0.486
Y (*Organizational commitment*)	0.438
Z1 (*Self-efficacy*)	0.465
Z2 (*Job satisfaction*)	0.571

Sumber: Lampiran

Hasil nilai *Average Variance Extracted*(AVE) pada tabel 4.15 dari setiap *variable* hanya *variable job satisfaction* yang hanya dinilai valid, sedangkan pada *variable emotional intelligence*, *organizational commitment* dan *self-efficacy* masih dapat ditoleransi dikarenakan adanya sumber yang mengatakan bahwa AVE < 0.5 masih dapat ditoleransi apabila nilai dari *composite reliability* nya dinyatakan valid (Fornell & Larcker, 1981).

4.4.1.3 *Composite reliability*

Tahap berikutnya adalah reliabilitas berdasarkan dari *composite reliability*. Apabila nilai *composite reliability* memiliki nilai > 0.6 maka nilai tersebut dapat dikatakan valid (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 4.16 Nilai *Composite Reliability*

Composite reliability	
X (*Emotional intelligence*)	0.738
Y (*Organizational commitment*)	0.753
Z1 (*Self-efficacy*)	0.720
Z2 (*Job satisfaction*)	0.799

Sumber: Lampiran

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* > 0.6 sehingga seluruh *variable* dinyatakan reliabel.

4.4.2. Uji Inner Model

Uji inner model dilakukan dengan melihat nilai coefficient of determination (R^2). Nilai R^2 digunakan untuk tingkat variasi perubahan *variable* independen terhadap *variable* dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik juga model prediksi untuk model penelitian yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 4.17 Hasil uji *R-Square*

Variable	R-Square
Z1 (*Self-efficacy*)	0.144
Z2 (*Job satisfaction*)	0.231
Y (*Organizational commitment*)	0.468

Sumber: Lampiran

Tabel dari 4.17 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk *self-efficacy* adalah sebesar 0.144 atau 14.4% yang memiliki arti persentase *self-efficacy* (Z1) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh *emotional intelligence* (X) sebesar 14.4%. Nilai R^2 untuk *job satisfaction* adalah sebesar 0.231 atau 23.1% yang memiliki arti persentase *job satisfaction* (Z2) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh *emotional intelligence* (X) sebesar 23.1%. Nilai R^2 untuk *organizational commitment* adalah sebesar 0.468 atau 46.8% yang memiliki arti persentase *organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh *emotional intelligence* (X), *self-efficacy* (Z1), dan *job satisfaction* (Z2).

Nilai *Q square* digunakan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam memberikan relevansi prediktif yang baik, semakin tinggi *Q square* nya maka dapat dikatakan semakin baik fit model dengan data. Perhitungan *Q square* adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0{,}144)(1 - 0{,}231)(1 - 0{,}468) \qquad \textit{(4.1) Rumus Q Square}$$

$$Q^2 = 1 - (0{,}856)\ (0{,}769)\ (0{,}532)$$

$$Q^2 = 0{,}649$$

Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang moderat, dimana model dapat menjelaskan informasi yang ada pada data penelitian sebesar 65% dan sisa 35% nya dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model penelitian ini.

4.4.3. Uji Hipotesis

4.4.3.1. Hasil Uji *Path coefficient*

Pada uji hipotesis dapat dilihat nilai *path coefficient* nya, *path coefficient* akan menunjukkan seberapa besar pengaruh *variable* bebas terhadap *variable* terikat dengan melihat *path coefficient* pada nilai *original sample*. Jika nilainya positif maka pengaruh *variable* bebas terhadap *variable* terikat akan berbanding lurus. Jika nilainya negatif maka pengaruh *variable* bebas terhadap *variable* terikat akan berbanding terbalik. Selain itu uji hipotesis juga melihat nilai dari *T statistic* dan *P value*. Nilai *T statistic* harus lebih besar dari 1.96 dan nilai *P value* harus < 0.5 agar hipotesis yang diajukan dapat diterima

Tabel 4.18 *Path Coefficient*

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistic (|O/STDEV|)*	*P value*	*Original sample (O)*	Keterangan
X->Y	0.151	0.157	0.096	1.571	0.116	0.151	Ditolak
X->Z1	0.379	0.391	0.121	3.140	0.002	0.379	Diterima
X->Z2	0.480	0.489	0.088	5.435	0.000	0.480	Diterima
Z1->Y	0.204	0.218	0.091	2.237	0.025	0.204	Diterima
Z2->Y	0.471	0.460	0.109	4.313	0.000	0.471	Diterima

Sumber: Lampiran

Hasil dari tabel 4.16 menunjukkan hasil dari uji hipotesis yang telah ditemukan dalam penelitian yaitu:

1. *Emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.151 dengan nilai *T statistic* ≤ 1,96 yaitu sebesar 1.571 dan nilai *P value* >0,05 yaitu sebesar 0,116. Sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Artinya *variable emotional intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable organizational commitment*.
2. *Emotional intelligence* terhadap *self-efficacy* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.379 dengan nilai *T statistic* ≥1,96 yaitu sebesar 3.140 dan nilai *P value* <0,05 yaitu sebesar 0.002. Sehingga hipotesis dinyatakan

diterima. Artinya *variable emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable self-efficacy*

3. *Emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.480 dengan nilai *T statistic* ≥1,96 yaitu sebesar 5.435 dan nilai *P value* <0,05 yaitu sebesar 0.000. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Artinya *variable emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable job satisfaction*
4. *Self-efficacy* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.204 dengan nilai *T statistic* ≥1,96 yaitu sebesar 2.237 dan nilai *P value* <0,05 yaitu sebesar 0.025. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Artinya *variable self-efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable organizational commitment*
5. *Job satisfaction* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.471 dengan nilai *T statistic* ≥1,96 yaitu sebesar 4.313 dan nilai *P value* <0,05 yaitu sebesar 0.000. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Artinya *variable job satisfaction* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable organizational commitment*

4.4.3.2 Hasil Uji Specific Indirect Effect

Tabel 4.19 *Specific Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample *mean* (M)	Standard deviation (STDEV)	*T statistic* (|O/STDEV|)	*P value*	*Original sample* (O)	Keterangan
X->Z1->Y	0.078	0.084	0.044	1.744	0.081	0.078	Ditolak
X->Z2->Y	0.226	0.226	0.071	3.178	0.001	0.226	Diterima

Sumber: Lampiran

1. *Emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *variable self-efficacy* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.078 dengan nilai *T statistic* ≤1,96 yaitu sebesar 1.744 dan nilai *P value* >0,05 yaitu sebesar 0.081. Sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Artinya *variable emotional intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable organizational commitment* melalui *self-efficacy*.

2. *Emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *variable job satisfaction* memiliki nilai *path coefficient* yang dapat dilihat dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.226 dengan nilai *T statistic* ≥1,96 yaitu sebesar 3.178 dan nilai *P value* <0,05 yaitu sebesar 0.001. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Artinya *variable emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *variable organizational commitment* melalui *job satisfaction*.

4.5 Pembahasan

4.5.1. *Emotional Intelligence* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational commitment*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *emotional intelligence* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.16 yang dimana *T statistic* dari *emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* menunjukkan angka sebesar 1.571 dengan nilai *original sample* sebesar 0.151 dan nilai *P value* yang > 0.05 yaitu sebesar 0.116 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable emotional intelligence* dari jawaban responden adalah 4.239 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable emotional intelligence* adalah indikator "Saya dapat mengatur dan mengendalikan emosi (positif dan negatif) saya sendiri", yaitu sebesar 4.342, hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja sudah memiliki pengendalian emosi (positif dan negatif) yang baik dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya dapat memahami emosi (positif dan negatif) saya sendiri dan mampu untuk mengungkapkan emosi tersebut secara alami" dengan nilai 4.114, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja sudah dapat memahami emosi (positif dan negatif) dari diri mereka dengan baik tetapi dapat dimaksimalkan lagi.

Oleh karena itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Aghdasi et al., 2011) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *emotional intelligence* tidak memiliki signifikansi apapun terhadap *organizational commitment*.

4.5.2. *Emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-efficacy*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.16 yang dimana *T statistic* dari *emotional intelligence* terhadap *self-efficacy* menunjukkan angka sebesar 3.140 dengan nilai *original sample* sebesar 0.379 dan nilai *P value* yang < 0.05 yaitu sebesar 0.002 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *self-efficacy*.

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable self-efficacy* dari jawaban responden adalah 4.281 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable self-efficacy* adalah indikator "Saya merasa dapat melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu (pekerjaan atau kegiatan) dengan tindakan yang efektif", yaitu sebesar 4.404, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja sudah memiliki upaya atau tindakan yang menurut mereka efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya merasa termotivasi untuk memulai suatu tindakan (membuat organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik) untuk organisasi atau perusahaan" dengan nilai 4.158, hal ini menunjukkan bahwa banyak para pekerja kurang menyadari pentingnya untuk memulai suatu tindakan yang membuat organisasi atau perusahaan mereka menjadi lebih baik.

Oleh karena itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hameli & Ordun, 2022) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy*

4.5.3. *Emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.16 yang dimana *T statistic* dari *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* menunjukkan angka sebesar 5.435 dengan nilai *original sample* sebesar 0.480 dan nilai *P value* yang < 0.05 yaitu sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable job satisfaction* dari jawaban responden adalah 4.281 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable job satisfaction* adalah indikator "Saya merasa pengawasan atau

supervisi yang diberikan kepada saya sudah baik", yaitu sebesar 4.386 hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diberikan kepada perusahaan sudah berjalan dengan baik dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya merasa gaji yang saya terima sudah pantas dengan usaha yang saya berikan" dengan nilai 4.272 hal ini menunjukkan bahwa pekerja merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Aghdasi et al., 2011) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*

4.5.4. *Self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational commitment*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.16 yang dimana *T statistic* dari *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* menunjukkan angka sebesar 2.237 dengan nilai *original sample* sebesar 0.204 dan nilai *P value* yang < 0.05 yaitu sebesar 0.025 sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable organizational commitment* dari jawaban responden adalah 4.357 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable organizational commitment* adalah indikator "Saya merasa sudah bekerja keras untuk organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang", yaitu sebesar 4.465, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa sudah bekerja dengan sangat baik untuk perusahaan atau organisasi mereka dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya ingin tetap bertahan dengan organisasi atau perusahaan saya sekarang" dengan nilai 4.132, hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja tidak akan bertahan dengan perusahaan organisasi yang sama dalam jangka waktu panjang sehingga hal ini menjadikan komitmen untuk perusahaan menjadi berkurang.

Oleh karena itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hameli & Ordun, 2022) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment.*

4.5.5. *Job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational commitment*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.16 yang dimana *T statistic* dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* menunjukkan angka sebesar 4.313 dengan nilai *original sample* sebesar 0.471 dan nilai *P value* yang < 0.05 yaitu sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *mean* dari *variable organizational commitment* dari jawaban responden adalah 4.357 dan dapat dikategorikan sangat tinggi. Nilai *mean* indikator tertinggi pada *variable organizational commitment* adalah indikator "Saya merasa sudah bekerja keras untuk organisasi atau perusahaan tempat saya bekerja sekarang", yaitu sebesar 4.465, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa sudah bekerja dengan sangat baik untuk perusahaan atau organisasi mereka dan nilai terendahnya adalah indikator "Saya ingin tetap bertahan dengan organisasi atau perusahaan saya sekarang" dengan nilai 4.132, hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja tidak akan bertahan dengan perusahaan organisasi yang sama dalam jangka waktu panjang sehingga hal ini menjadikan komitmen untuk perusahaan menjadi berkurang.

Oleh karena itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Aghdasi et al., 2011) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment.*

4.5.6. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment* melalui *variable Self-efficacy*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *emotional intelligence* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *variable self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.17 yang dimana *T statistic* dari *emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *variable self-efficacy* menunjukkan angka sebesar 1.744 dengan nilai *original sample* sebesar 0.078 dan nilai *P value* yang > 0.05 yaitu sebesar 0.081 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *variable self-efficacy*. Tetapi hasil ini jauh lebih baik jika dibandingkan dengan *emotional intelligence* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* tanpa ada *variable* mediasi, hal ini dapat kita

lihat dalam tabel 4.16 yang dimana nilai dari *T statistic* menunjukkan angka sebesar 1.571 dengan nilai *original sample* sebesar 0.151 dan nilai *P value* yang > 0.05 yaitu sebesar 0.116 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* lebih memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* jika memiliki *variable* mediasi walaupun tetap tidak signifikan.

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa *mean* dari *variable emotional intelligence* adalah sebesar 4.281 dan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa *mean* dari *variable organizational commitment* sebesar 4.357, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor dari *organizational commitment* yang menyebabkan hubungan antara *emotional intelligence* dengan *organizational commitment* melalui *variable self-efficacy* lebih lemah dibandingkan dengan hubungan langsung antara *emotional intelligence* dengan *self-efficacy*.

Oleh karena itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hameli & Ordun, 2022) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *emotional intelligence* tidak signifikan dengan *organizational commitment* tetapi dengan adanya *variable* mediasi yaitu *self-efficacy*, hasil dari *emotional intelligence* menjadi signifikan terhadap *organizational commitment*.

4.5.7. *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment* melalui *variable Job satisfaction*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *variable job satisfaction*. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel 4.17 yang dimana *T statistic* dari *emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *variable job satisfaction* menunjukkan angka sebesar 3.178 dengan nilai *original sample* sebesar 0.226 dan nilai *P value* yang < 0.05 yaitu sebesar 0.001 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *variable job satisfaction*.

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa *mean* dari *variable emotional intelligence* adalah sebesar 4.281 dan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa *mean* dari *variable organizational commitment* sebesar 4.357, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor dari *organizational commitment* yang menyebabkan hubungan antara *emotional intelligence* dengan *organizational commitment* melalui *variable job satisfaction* lebih lemah dibandingkan dengan hubungan langsung antara *emotional intelligence* dengan *job satisfaction*.

Oleh karena itu penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Taboli, 2013) dimana dalam jurnal ini dikatakan bahwa *emotional intelligence* signifikan dengan *organizational commitment* dengan *variable* mediasi yaitu *job satisfaction*.