Wahyu Candra Wijaya

JURNAL WAHYU.pdf

Jurnal

SKRIPSI 2026

Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID
trn:oid:::1:3596551161

Submission Date
Jun 17, 2026, 6:02 PM UTC

Download Date
Jun 18, 2026, 4:08 AM UTC

File Name
JURNAL_WAHYU.pdf

File Size
798.5 KB

14 Pages

7,086 Words

44,772 Characters

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 23 Excluded Matches

Top Sources

22% Internet sources
13% Publications
18% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

22% Internet sources
13% Publications
18% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
unars		8%
2	Internet	
repository.unars.ac.id		5%
3	Internet	
unars.ac.id		2%
4	Student papers	
Universitas PGRI Palembang		<1%
5	Student papers	
Universitas Islam Riau		<1%
6	Internet	
repository.unissula.ac.id		<1%
7	Internet	
repository.umsu.ac.id		<1%
8	Internet	
eprints.umm.ac.id		<1%
9	Student papers	
UPN Veteran Yogyakarta		<1%
10	Internet	
journal.uta45jakarta.ac.id		<1%
11	Publication	
Syawala Putri Safinska, Sumartik Sumartik, Rizky Eka Febriansah. "Pengaruh Wor...		<1%

12 Internet
repositori.uin-alauddin.ac.id <1%

13 Internet
jkmk.akademimanajemen.or.id <1%

14 Publication
Ajeng Septianti, Indupurnahayu Indupurnahayu, Amir Tengku Ramly, Evin Sofian... <1%

15 Publication
Ira Widyastuti, Yasmir Yasmir, Ha Esdhona, Sasmita Rusnaini. "Dampak Lingkung... <1%

16 Student papers
State Islamic University of Alauddin Makassar <1%

17 Publication
Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompensasi fina... <1%

18 Publication
Durrotun Nafisah, Dedi Joko Hermawan, Tatik Amani. "Pengaruh Gaya Kepemimp... <1%

19 Publication
Fandy Achmad Ridho, Widiyanto Widiyanto. "Analisis Pengaruh Kompetensi dan ... <1%

20 Student papers
Universitas Islam Negeri Raden Fatah <1%

21 Student papers
Universitas Negeri Jakarta <1%

22 Student papers
Universitas Pendidikan Ganesha <1%

23 Student papers
Universitas Riau <1%

24 Student papers
Universitas Lancang Kuning <1%

25 Student papers
Garrison Forest High School <1%

26 Publication

Raina Nabila Yuriska, Roni Kambara, Enis Khaerunnisa. "Pengaruh Disiplin Kerja ... <1%

27 Student papers

Universitas Putera Batam <1%

28 Internet

core.ac.uk <1%

29 Publication

Anggely Mawei, Wehelmina Rumawas, Sandra Ingried Asaloei. "Pengaruh Penilai... <1%

30 Publication

David Saputra Lase, Fenny Afrida, Ngiw Aman Harja. "Pengaruh Penggunaan Fint... <1%

31 Internet

haluanindonesia.co.id <1%

32 Internet

journal.ipm2kpe.or.id <1%

33 Internet

repository.radenintan.ac.id <1%

34 Internet

repository.uinsaizu.ac.id <1%

35 Internet

www.growingscience.com <1%

36 Publication

Abelio Endru Malau, Elperida Juniarni Sinurat, Kristanty Nadapdap. "Pengaruh Ko... <1%

37 Publication

Arini Novandalina, Kharisma Yusuf Barus, Marnoto. "Efikasi Diri dan Keterlibata... <1%

38 Publication

Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasa... <1%

39 Publication

Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISA... <1%

40 Internet

etheses.uin-malang.ac.id <1%

41 Internet

id.scribd.com <1%

42 Internet

journal.stimykpn.ac.id <1%

43 Internet

journal.yrpipku.com <1%

44 Internet

repository.unpas.ac.id <1%

45 Internet

www.coursehero.com <1%

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS Situbondo

Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

PERAN JOB SATISFACTION DALAM MEMDIASI KECERDASAN EMOSIONAL, TEAMWORK DAN ADAPTABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPUPP UPT PENGELOLA JALAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO

Wahyu Candra Wijaya[1], Rini Kartika Sari[2], Mohammad Yahya Arief[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : wijaya021104@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : rini.kartika.sari@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : YahyaArief@unars.ac.id

*Corresponding Author : Wahyu Candra Wijaya
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : wijaya021104@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive :
April 20, 2026
Accepted :
April 20, 2026
Available Online :
April 20, 2026

Keywords: *Emotional Intelligence, Teamwork, Adaptability, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

This study aims to examine the role of Job Satisfaction in mediating the effects of Emotional Intelligence, Teamwork, and Adaptability on Employee Performance at the Road Management Unit (UPT Pengelola Jalan Panji) of the Public Works and Spatial Planning Office (DPUPP) of Situbondo Regency. The sampling technique employed in this study was saturated sampling, involving 33 respondents. The data were analyzed using SmartPLS 3.0. The analytical methods included convergent validity testing, reliability testing, classical assumption testing, Goodness of Fit (GoF) testing, coefficient of determination testing, structural model (inner model) analysis, and hypothesis testing. The results of the direct effect hypothesis testing indicated that Emotional Intelligence had no significant effect on Job Satisfaction, Teamwork had no significant effect on Job Satisfaction, and Adaptability had no significant effect on Job Satisfaction. Emotional Intelligence had a significant effect on Employee Performance. Teamwork and Adaptability did not have significant effects on Employee Performance. Meanwhile, Job Satisfaction had a significant effect on Employee Performance. The results of the indirect effect hypothesis testing showed that Emotional Intelligence did not have a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable. Likewise, Teamwork did not have a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable, and Adaptability did not have a significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable.

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memberikan manfaat bagi individu dan masyarakat, tetapi juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi maupun pelaksanaan program pembangunan daerah. Dalam sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pemerintah dalam menyediakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu bentuk pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat adalah penyediaan infrastruktur yang memadai, khususnya infrastruktur jalan.

Infrastruktur jalan merupakan salah satu sarana penting dalam mendukung mobilitas masyarakat serta pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah terus berupaya meningkatkan kualitas infrastruktur jalan guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Di Kabupaten Situbondo, upaya tersebut dilakukan melalui Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Permukiman (DPUPP) beserta unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemeliharaan jalan. Sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kualitas infrastruktur, Pemerintah Kabupaten Situbondo pada Tahun Anggaran 2025 melaksanakan berbagai program peningkatan jalan, termasuk di wilayah Kecamatan Panji. Salah satu proyek yang direalisasikan adalah peningkatan ruas Jalan Curah

turnitin Page 7 of 20 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3596551161
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Contents lists available at: Google Schoolar

Jeru Barat–Jalan Irigasi dengan panjang pekerjaan sekitar 333 meter yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Situbondo. Program tersebut merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan aksesibilitas, kelancaran transportasi, serta mendukung aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat.

Kondisi-kondisi tersebut mendorong Bupati Situbondo untuk melakukan inspeksi mendadak guna memastikan bahwa pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan standar dan spesifikasi teknis yang telah ditetapkan. Langkah ini menegaskan bahwa kinerja UPT Pengelolaan Jalan Panji tidak hanya dituntut untuk memenuhi target kuantitatif pekerjaan, tetapi juga harus memastikan kualitas hasil pekerjaan, penyelesaian tepat waktu, dan tingkat kepuasan masyarakat sebagai indikator utama keberhasilan pelayanan. Fenomena ini mencerminkan dinamika kinerja organisasi yang layak untuk dianalisis secara ilmiah, terutama terkait dengan faktor internal karyawan seperti kecerdasan emosional, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan job Satisfaction, yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja Unit Pengelola Jalan Panji di Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan fenomena tersebut, aspek kinerja karyawan menjadi perhatian penting karena keberhasilan pelaksanaan program pembangunan dan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kajian mengenai kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang tercermin melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan standar pelayanan yang telah ditetapkan (Armstrong & Taylor, 2017: 52).

Selain kecerdasan emosional, kerja sama tim (teamwork) merupakan faktor penting dalam organisasi sektor publik yang menuntut pola kerja kolektif serta koordinasi lintas fungsi, sebagaimana yang terdapat pada DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo. Kerja sama yang efisien sanggup meningkatkan rasa kebersamaan, tingkatkan keyakinan, dan menguatkan sokongan sosial di area kerja, yang pada kesimpulannya berakibat positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan (Robbins&Judge, 2017: 74).

Di sisi lain, adaptabilitas karyawan menjadi kompetensi yang semakin krusial dalam menghadapi dinamika organisasi sektor publik yang ditandai oleh perubahan regulasi, perkembangan teknologi layanan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk mampu menyesuaikan diri secara cepat dan efektif terhadap perubahan tugas, prosedur kerja, teknologi, serta pola koordinasi lintas unit kerja tanpa menurunkan kualitas kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja, penurunan stres kerja, serta pembentukan sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja karyawan (Pulakos et al., 2016: 92).

Dalam kajian perilaku organisasi modern, job satisfaction atau kepuasan kerja dipandang sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan penilaian afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, meliputi kepuasan terhadap isi pekerjaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Pegawai yang mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang besar cenderung menampilkan perilaku kerja positif, loyalitas yang kokoh, dan kesiapan buat membagikan kinerja terbaik. Bermacam riset kontemporer menegaskan kalau kepuasan kerja berperan selaku mekanisme psikologis yang menghubungkan ciri orang serta area kerja dengan sikap dan kinerja pegawai(Robbins&Judge, 2017: 75).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, teamwork, dan adaptabilitas terhadap kinerja karyawan dengan job satisfaction sebagai variabel intervening pada DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap lembaga pada umumnya sangat bergantung pada tenaga kerjanya, karena tenaga kerja merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu lembaga. Tenaga kerja mencakup individu yang bekerja, karyawan, atau pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016: 286). Manusia adalah sumber daya paling esensial dalam suatu lembaga untuk mencapai kesuksesan, karena tenaga kerja memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi melalui bakat, hasil kerja, antusiasme, motivasi, kreativitas, dan inovasi. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi, di mana unsur manusia tetap menjadi faktor penentu utama (Hasibuan, 2017: 77).

Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2017:12) tujuan dari manajemen sumber daya manusia di antaranya:

1) Meningkatkan kinerja karyawan, yaitu upaya organisasi dalam memastikan setiap pegawai bekerja secara efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan.
2) Mengembangkan kompetensi pegawai, yaitu usaha organisasi dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Submission ID trn:oid:::1:3596551461
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

3) Menciptakan kepuasan kerja, yaitu kondisi ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.
4) Menjaga stabilitas organisasi, karena pengelolaan SDM yang baik membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover.
5) Membangun hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya kerja sama yang baik antara karyawan dan manajemen sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah topik baru dalam psikologi, setelah bertahun-tahun masyarakat percaya bahwa IQ adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan hidup seseorang. Penelitian dalam psikologi menunjukkan bahwa kemampuan seseorang tidak hanya dinilai berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik, tetapi juga ada jenis kecerdasan lain yang dapat memperluas perspektif banyak orang mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu, pencapaian di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, yang menduduki peringkat teratas, sementara kecerdasan intelektual berada di posisi kedua (Wibowo, 2011:2). Secara lebih mendetail, komponen atau indikator kecerdasan emosional ini bisa dilihat pada indikator yang berikut ini (Syamsu Yusuf, 2014:240).

1) Kesadaran diri
   Mengetahui dan mengalami perasaan diri sendiri, Menganalisis penyebab dari perasaan yang muncul, Menyadari dampak perasaan pada perilaku
2) Mengelola Emosi
   Menunjukkan sikap sabar saat menghadapi kekecewaan, Mampu mengatur emosi marah dengan lebih baik, Dapat mengemdalikan perilaku agresif yang merusak diri sendiri dan orang lain
3) Motivasi diri
   Memiliki kesadaran akan kewajiban, Dapat fokus pada pekerjaan yang tengah dilakukan, Tidak cenderung bertindak secara sembarangan
4) Empati
   Dapat memahami perspektif orang lain, Memiliki perhatian terhadap emosi orang lain, Dapat memperhatikan orang lain dengan seksama
5) Keterampilan Sosial
   Menyadari betapa pentingnya membangun hubungan dengan orang lain, Mampu menyelesaikan perselisihan dengan individu lain, Memiliki keterampilan untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Teamwork

Robbins dan timoty (2015:62) Mengungkapkan bahwa tim kerja terdiri dari kelompok individu yang kontribusinya menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik dibandingkan jika mereka bekerja secara terpisah. Indikator teamwork menurut (Busro 2018, 312) adalah:

1) Kerja sama, kemampuan Menerima teman se profesi
2) Komunikasi Tim, kemampuan berkomunikasi dalam bekerja sama , kemampuan bekerja dalam tim
3) Partisipasi Aktif, kemamampuan membina kerja sama, positive thinking terhadap teman se profesi
4) Penerimaan Kritik, Kemampuan saling mengingat kan kelemahan anggota tim

Adaptabilitas

Adaptabilitas karir dapat diartikan sebagai kemampuan, perilaku, dan sikap yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang cocok serta mempersiapkan diri menghadapi perubahan di dunia kerja saat ini dan memprediksi perubahan yang akan datang (Uy et al, 2015: 155). Mengacu pada konsep adaptabilitas yang digunakan dalam penelitian modern berbasis model Pulakos et al. dan pengembangan studi lanjut (Griffin & Hesketh, 2012; Park & Park, 2019: 612):

1) Fleksibilitas kerja
   Yaitu kemampuan individu untuk tetap menjalankan tugas secara efektif meskipun terjadi perubahan prosedur, sistem kerja, kebijakan organisasi, maupun tuntutan pekerjaan yang berbeda dari kondisi sebelumnya.
2) Kemampuan belajar hal baru
   Merupakan kapasitas individu untuk secara cepat memahami, menguasai, dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, teknologi, atau metode kerja baru guna menunjang efektivitas kinerja.
3) Stabilitas emosi
   Menunjukkan kemampuan individu untuk tetap tenang, rasional, dan produktif ketika menghadapi kondisi kerja yang ambigu, tidak terstruktur, atau belum memiliki pedoman yang jelas.
4) penyelesaian diri secara sosial
   Menggambarkan kemampuan individu untuk menyesuaikan gaya komunikasi, sikap, dan perilaku kerja ketika berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, maupun pihak eksternal organisasi.
5) Ketahanan tekanan kerja
   Merupakan kemampuan individu dalam mempertahankan stabilitas emosi, fokus kerja, serta kualitas kinerja ketika menghadapi tekanan

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

tugas, beban kerja tinggi, atau tuntutan target yang ketat.

Job Satisfaction

Job Satisfaction menurut Skaalvik (2011: 373) dalam Nguyen (2021:386) adalah suatu emosi yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan, dengan alasan bahwa saat harapan yang dimiliki tentang pekerjaan sesuai dengan kenyataan, maka muncul perasaan puas. *Job Satisfaction* adalah emosi positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan mengenai tugas mereka, beserta beberapa indikator yang mencerminkan kepuasan itu. Menurut (Hasibuan, 2014:202), beberapa parameter untuk menilai *Job Satisfaction* terdiri dari:

1) Menyukai pekerjaan
   yaitu individu merasa senang dengan tugasnya karena dapat melaksanakannya,
2) mencintai pekerjaanya
   yaitu merasa nyaman dan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.
3) moral kerja
   yaitu komitmen internal yang muncul dari diri individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan,
4) disiplin
   yaitu keadaan yang terbentuk akibat serangkaian perlaku yang menunjukkan nilai-nilai patuh, taat, loyal, teratur, dan tertib,
5) Prestasi kerja
   yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kemampuan, dedikasi, dan waktu yang tersedia.

Kinerja karyawan

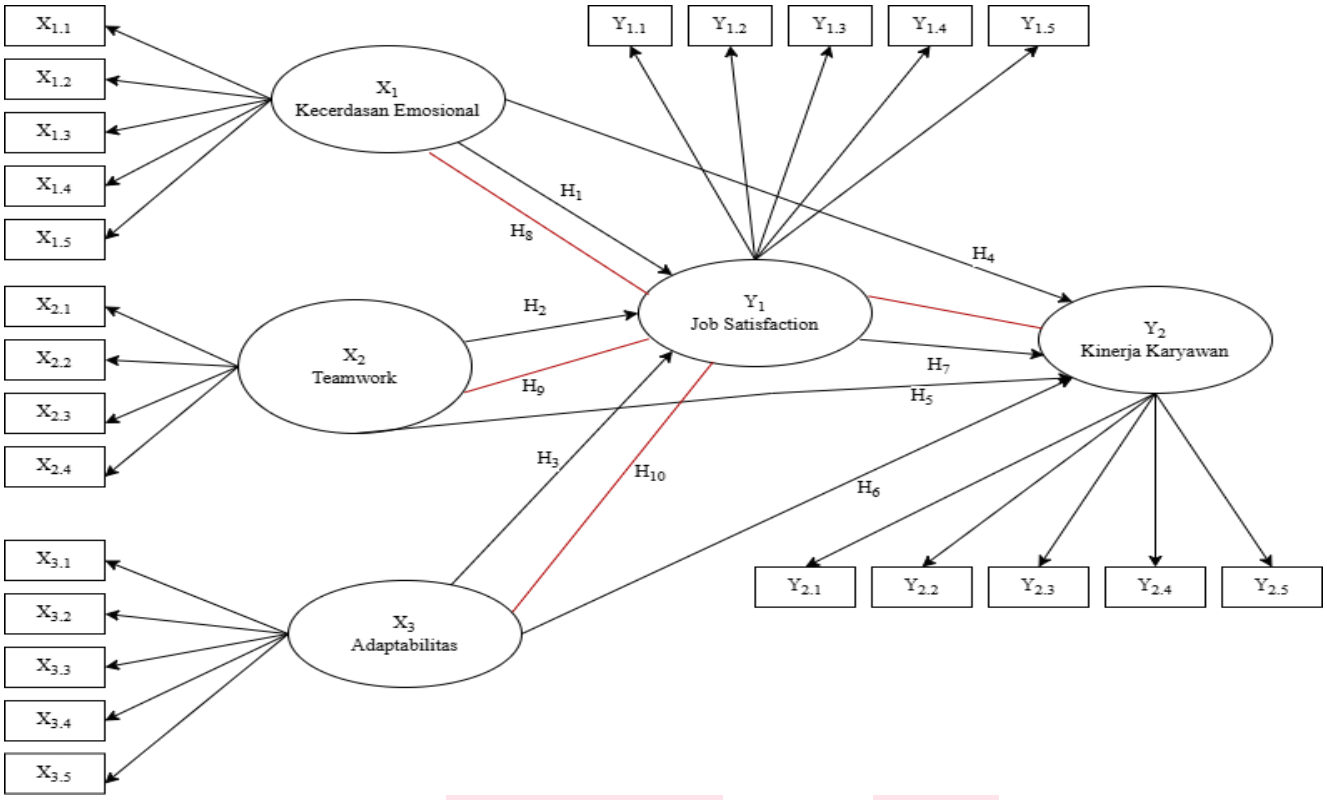
Menurut (Rachman et al., 2021:361) kinerja Karyawan adalah indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan. Penilaian yang tepat terhadap kinerja dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya. Ditandai dengan tingginya jumlah tekanan serta perubahan dalam lingkungan baik di dalam maupun di luar, indikator kinerja berfungsi sebagai ukuran baik kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan berbagai indicator menurut Warella et. al (2021:20),antara lain:

1) Efesiensi kerja
   merupakan segala sumber daya yang dibutuhkan agar suatu kegiatan dapat terlaksana dan menghasilkan keluaran yang diharapkan. Sumber daya tersebut dapat berupa anggaran, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, maupun peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan kegiatan.
2) Pencapaian target
   adalah hasil langsung yang diperoleh dari pelaksanaan suatu kegiatan, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3) Kualitas Hasil kerja
   menunjukkan tingkat efektivitas dari keluaran yang dihasilkan dalam jangka menengah, yang tercermin dari efek atau perubahan langsung sebagai akibat dari pelaksanaan kegiatan.
4) Kontribusi Organisasi
   menggambarkan manfaat yang diperoleh dari hasil suatu kegiatan serta keterkaitannya dengan pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan.
5) dampak Positif kerja
   menjelaskan pengaruh yang ditimbulkan oleh suatu kegiatan, baik yang bersifat positif maupun negatif, terhadap berbagai tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019:95) menyatakan bahwa "kerangka berpikir konseptual mencakup pemahaman tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan". Berdasarkan judul penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat hubungan variabel bebas Kecerdasan Emosional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan *Adaptabilitas* (X_3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y_2) dan variable Intervening *Job Satisfaction* (Y_2). Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini :

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*

H2 : Teamwork berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction*

H3 : Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*

H4 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 : Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H7 :*Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H8 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Job satisfaction*

H9 : Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Job Satisfaction*

H10 : Adaptabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Job Satisfaction*

III. METODE PENELITIAN

Rancangan studi ini mencakup kegiatan pengumpulan informasi yang dimulai dari fase perencanaan hingga laporan akhir. Berdasarkan pernyataan Sukmadanita (2017:52), "Rancangan studi adalah sekumpulan prosedur atau langkah yang perlu diikuti, meliputi waktu yang dibutuhkan untuk penelitian, sumber informasi, serta jenis data yang akan dikumpulkan dan diolah, semuanya dirangkum dalam rencana studi.". Penelitian ini menggunakan angka yang dihasilkan dari pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memakai cara kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat atau keterkaitan antara variabel yang diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu dan tempat penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu tiga bulan yaitu pada masa bulan 06 Maret – 06 Juni Tahun 2026. Tempat penelitian ini dilakukan pada DPUPP UPT Pengelola jalan panji , Kabupaten Situbondo, 68363

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dipahami dan dijadikan dasar dalam kesimpulan. Dengan kata lain, populasi mencakup keseluruhan individu atau gejala yang memiliki ciri-ciri khusus yang relevan dengan tujuan penelitian, yang akan menjadi objek penelitian secara menyeluruh. populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan tetap. Banyak nya karyawan tersebut adalah karyawan tetap pada DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo.

berdasarkan Sujarweni (2015:81) "Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti dan mencakup beberapa karakteristiknya penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai

responden. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan pada DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo, selain pimpinan, hanya berjumlah 33 Karyawan, sehingga seluruh karyawan tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi aktual di lapangan.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut.Program *Smart* PLS 3.0 Pengujian validitas dengan dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator *refleksif* dengan memperhatikan nilai Outer Loading diatas 0,7 dan AVE yang harus diatas 0,5.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	X_1. Kecerdasan Emosional	X_2. *Teamwork*	X_3. *Adaptabilitas*	Y_1 *Job Satisfaction*	Y_2 Kinerja Karyawan	Keterangan
$X_{1.1}$	0,703					Valid
$X_{1.2}$	0,837					Valid
$X_{1.3}$	0,922					Valid
$X_{1.4}$	0,903					Valid
$X_{1.5}$	0,830					Valid
$X_{2.1}$		0,721				Valid
$X_{2.2}$		0,956				Valid
$X_{2.3}$		0,908				Valid
$X_{2.4}$		0,899				Valid
$X_{3.1}$			0,851			Valid
$X_{3.2}$			0,916			Valid
$X_{3.3}$			0,818			Valid
$X_{3.4}$			0,879			Valid
$X_{3.5}$			0,745			Valid
$Y_{1.1}$				0,838		Valid
$Y_{1.2}$				0,847		Valid
$Y_{1.3}$				0,772		Valid
$Y_{1.4}$				0,861		Valid
$Y_{1.5}$				0,815		Valid
$Y_{2.1}$					0,840	Valid
$Y_{2.2}$					0,915	Valid
$Y_{2.3}$					0,962	Valid
$Y_{2.4}$					0,827	Valid
$Y_{2.5}$					0,904	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance Extracted* (AVE)	*Cut Off*	Keterangan
X_1 Kecerdasan emosional	0,710	0,5	Valid
X_2 *Teamwork*	0,767	0,5	Valid
X_3 Adaptabilitas	0,712	0,5	Valid
Y_1 *Job satisfaction*	0,684	0,5	Valid
Y_2 Kinerja Karyawan	0,794	0,5	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid (angka berwana hijau).

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat diandalkan serta mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunkana *Cronbach's alpha*.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Keterangan
X_1. Kecerdasan Emosional	**0,897**	**Reliabel**
X_2. Teamwork	**0,897**	**Reliabel**
X_3 Adaptabilitas	**0,898**	**Reliabel**
Y_1 *Job Satisfaction*	**0,884**	**Reliabel**
Y_2 Kinerja Karyawan	**0,935**	**Reliabel**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Dilihat dari nilai reliabilitas diatas maka kuesioner telah memberikan indikasi yang digunakan menunjukkan bahwa nilai semua variabel yang diuji nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Penelitian ini di uji dengan menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan cara melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner* VIF *Values*". Dalam uji ini, digunakan kriteria bahwa apabila nilai VIF tidak melebihi 5,00 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" namun apabila nilai VIF melebihi 5,00 maka melanggar asumsi klasik "Multikolinieritas" (angka berwarna merah).

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X_1. Kecerdasan Emosional	X_2. *Teamwork*	X_3. Adaptabilitas	Y_1 *Job Satisfaction*	Y_2 Kinerja Karyawan
X_1 Kecerdasan Emosional				**1,679**	**1,853**
X_2 Teamwork				**1,187**	**1,338**
X_3 Adaptabilitas				**1,458**	**1,459**
Y_1 *Job Satisfaction*					**1,458**
Y_2 Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa adanya korelasi yang tinggi antar variabel dikarenakan nilai VIF lebih dari 5,00.
Oleh karena itu secara statistik meningkatkan hubungan antar variabel dan kondisi ini masih wajar dalam model moderating.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria nilai *Excess Kurtosis* dan *Swekness* berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	2.039	-1.373	Normal
$X_{1.2}$	-2.129	-0.064	Normal
$X_{1.3}$	-0.448	-0.744	Normal
$X_{1.4}$	-0.448	-0.744	Normal
$X_{1.5}$	-0.427	-0.667	Normal
$X_{2.1}$	-2.023	-0.321	Normal
$X_{2.2}$	-0.100	-0.904	Normal

turnitin Page 14 of 20 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3596551161

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

$X_{2.3}$	-0.100	-0.904	Normal
$X_{2.4}$	-0.446	-0.733	Normal
$X_{3.1}$	-2.129	-0.064	Normal
$X_{3.2}$	-0.321	-0.839	Normal
$X_{3.3}$	-0.635	-0.614	Normal
$X_{3.4}$	-1.757	-0.594	Normal
$X_{3.5}$	-2.023	-0.321	Normal
$Y_{1.1}$	0.815	-1.316	Normal
$Y_{1.2}$	0.116	-1.029	Normal
$Y_{1.3}$	-1.548	-0.741	Normal
$Y_{1.4}$	2.511	-1.769	Normal
$Y_{1.5}$	-1.757	-0.594	Normal
$Y_{2.1}$	-0.855	-0.368	Normal
$Y_{2.2}$	-0.427	-0.667	Normal
$Y_{2.3}$	-2.094	-0.191	Normal
$Y_{2.4}$	-0.448	-0.744	Normal
$Y_{2.5}$	-0.201	-0.882	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan telah berdistribusi normal, dikarenakan telah sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *Goodness of Fit* bertujuan untuk mengukur sejauh mana kesesuaian model penelitian sebuah distribusi data mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu secara statistik. Model penelitian ini dikatakan *fit* apabila konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Tabel 6.
Hasil *Uji Godness Of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	*Cut Off2*	Keterangan Model
SRMR	0,104	0,104	≤ 0.10	*Marginal Fit*
D - ULS	3,255	3,255	≥ 0.05	*Good Fit*
d_G	6,348	6,348	≥ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	583,933	583,933	**Diharapkan Kecil**	*Good Fit*
NFI	0,485	0,485	> 0,9 (Mendekati 1)	*Marginal Fit*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

hasil pengujian Goodness of Fit (GOF) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai d_ULS dan d_G yang memenuhi kriteria good fit, sedangkan nilai SRMR dan NFI berada pada kategori marginal fit. Meskipun terdapat beberapa indikator yang belum mencapai nilai ideal, secara keseluruhan model masih dapat diterima dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut..

Uji Koefisien Determinasi

Uji yang dilakukan terhadap *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penilaian diambil pada angka yang berada di kolom R-Square Adjusted dikarenakan variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih dari dua variabel.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Y1 *Job Satisfaction*	0,314	0,243
Y2 Kinerja karyawan	0,430	0,348

turnitin Page 14 of 20 - Integrity Submission Submission ID trn:oid:::1:3596551161

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

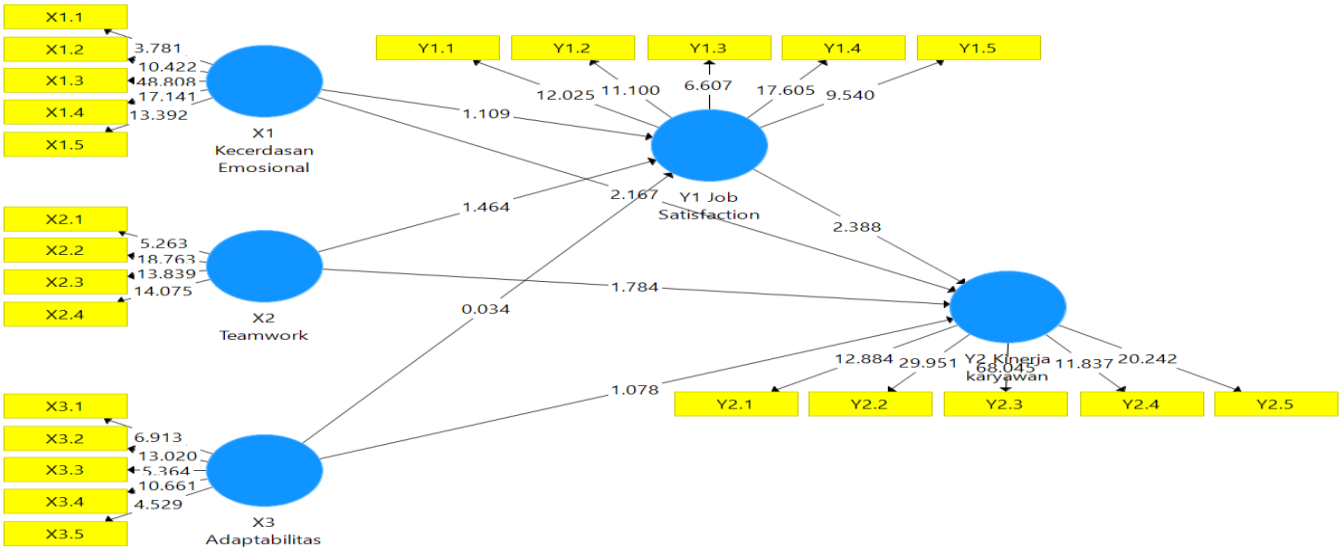
Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

Dapat disimpulkan bahwa Variabel Persepsi risiko (X_1) Kualitas pelayanan (X_2) *Digital marketing* (X_3) mempengaruhi Keputusan pembelian (Y) sebesar 0,82 (82%). Oleh karena itu nilai *R-Square Adjusted* dinyatakan bahwa angka interprestasinya memiliki pengaruh tinggi sekali. Sedangkan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

:

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping.Uji ini bertujuaan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, t-*statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart* PLS
Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari gambar 2 diatas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS selanjutnya ditampilkan pada tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	*Original Sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T-Statistics (O/STDEV)*	*P Values*
X_1 Kecerdasan Emosional -> Y_1 *Job Satisfaction*	0,345	0,289	0,312	1,109	**0,268**
X_2 Teamwork -> Y_1 *Job Satisfaction*	0,321	0,352	0,219	1,464	**0,144**
X_3 Adaptabilitas > Y_1 *Job Satisfactio n*	0,010	0,080	0,301	0,034	**0,973**
X1 Kecerdasan Emosional -> Y2 Kinerja karyawan	0,451	0,470	0,208	2,167	**0,031**
X2 Teamwork -> Y2 Kinerja karyawan	0,322	0,317	0,180	1,784	**0,075**
X_3Adaptabilitas->Y_2Kinerja karyawan	0,223	0,234	0,207	1,078	**0,281**
Y_1 *Job Satisfaction* -> Y_2 Kinerja karyawan	-0,444	-0,441	0,186	2,388	**0,017**
X_1 Kecerdasan Emosional -> Y_1 *Job Satisfaction* -> Y_2 Kinerja karyawan	-0,153	-0,136	0,152	1,010	**0,313**
X_2 Teamwork -> Y_1 *Job Satisfaction* -> Y_2 Kinerja karyawan	-0,143	-0,149	0,120	1,187	**0,236**
X_3 Adaptabilitas -> Y_1 *Job Satisfaction* -> Y_2 Kinerja karyawan	-0,004	-0,034	0,137	0,033	**0,974**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Peran Kecerdasan Emosional Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Satisfaction (Y_1), dengan nilai original sample sebesar 0,345, T-Statistic 1,109 (<1,964), dan p-value **0,268** (>0,05), **sehingga Hipotesis 1 ditolak**.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Kecerdasan Emosional belum mampu meningkatkan Job Satisfaction secara signifikan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena meskipun karyawan mampu mengelola emosi dengan baik, faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan sistem organisasi belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Shalini Srivastava et al. (2021) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

Peran *Teamwork* Teerhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,321). Nilai T Statistic yaitu 1,464 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,144** (>0,05), maka dapat disimpulkan Teamwork (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Satisfaction (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 ditolak.**

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Teamwork yang dimiliki belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap Job Satisfaction. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kerja sama antarpegawai di DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo telah berjalan dengan cukup baik, pegawai belum menjadikan kerja sama tim sebagai faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks penelitian ini, pegawai cenderung lebih memperhatikan faktor lain seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, fasilitas pendukung, serta kebijakan organisasi dibandingkan kualitas kerja sama tim dalam menilai kepuasan kerja mereka. Kerja sama tim yang baik memang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas dan koordinasi pekerjaan, namun belum tentu mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dengan penelitian terdahulu oleh Fitriani et.al (2025)

Peran Adaptabilitas Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,010). Nilai T Statistic yaitu 0,034 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,973** (>0,05), maka dapat disimpulkan Adaptabilitas (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Satisfaction (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika Adaptabilitas meningkat maka Job Satisfaction tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya Adaptabilitas tidak berdampak signifikan untuk peningkatan Job Satisfaction karyawan. Situasi ini dapat muncul ketika kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan, lingkungan kerja, maupun tuntutan organisasi belum mampu memberikan rasa puas dalam bekerja. Selain itu, adaptabilitas yang dimiliki karyawan terkadang hanya membantu individu bertahan dalam kondisi kerja yang berubah-ubah tanpa diikuti peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan dampak Adaptabilitas terhadap Job Satisfaction masih tergolong rendah. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Lindsey Lee et al. (2023)

Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai original sample sebesar 0,451 dengan nilai T Statistic sebesar 2,167 (>1,964) dan nilai p value sebesar **0,031** (<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), sehingga **Hipotesis 4 diterima.**

Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi, bekerja sama dengan baik, serta menghadapi tekanan kerja secara efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Takrim dan Santoso (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,322). Nilai T Statistic yaitu 1,784 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,075** (>0,05), maka dapat disimpulkan Teamwork (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak.**

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Teamwork yang dimiliki karyawan DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo belum mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kerja sama tim telah terjalin dengan cukup baik dalam

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Submission ID trn:oid:::1:3596551161
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

pelaksanaan pekerjaan, namun belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan individu, pengalaman kerja, motivasi kerja, komitmen, serta dukungan organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan teamwork belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rhomadoni et.al (2025)

Peran Adaptabilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif sebesar 0,223. Nilai T Statistic yaitu 1,078 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,281** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Adaptabilitas (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis 6 ditolak**.

hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun kompetensi individu. Meskipun demikian, adaptabilitas tetap menjadi salah satu aspek penting yang dapat membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi dan tuntutan pekerjaan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dzakyul Fuaddy dan Intan Ratna Wati (2025) yang menyatakan bahwa budaya adaptif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai original sample sebesar -0,444 yang berarti hubungan antara Job Satisfaction (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) bersifat negatif. Nilai T Statistic sebesar 2,388 (>1,964) dengan nilai p value sebesar **0,017** (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction (Y_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis 7 diterima.**

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya belum tentu menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat terjadi karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kenyamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja, sehingga tidak secara langsung mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian target pekerjaan. Selain itu, adanya rutinitas pekerjaan yang relatif tetap dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman dengan kondisi yang ada tanpa diikuti dengan peningkatan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pramana et.al (2025).

Peran Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,153). Nilai T Statistic yaitu 1,010 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,313** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) melalui Job Satisfaction (Y_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis 8 ditolak.**

hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, maupun sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum tentu secara langsung mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gratiani Gilliani & Mukti Rahardjo (2023).

Peran *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,143). Nilai T Statistic yaitu 1,187 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,236** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Teamwork (X_2) melalui Job Satisfaction (Y_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis 9 ditolak**.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Teamwork melalui Job Satisfaction belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara teamwork dan kinerja karyawan secara optimal. Meskipun kerja sama tim yang terjalin dalam organisasi cukup baik, hal tersebut belum mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi hubungan antara teamwork dan kinerja

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur
Submission ID trn:oid:::1:3596551161
Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8084

karyawan, seperti kemampuan individu, pengalaman kerja, disiplin kerja, serta dukungan organisasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan teamwork yang terjadi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara nyata.Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitriani *et.al* (2025)

Peran Adaptabilitas terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,004). Nilai T Statistic yaitu 0,033 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar **0,974** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Adaptabilitas (X3) melalui Job Satisfaction (Y1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dengan demikian **hipotesis 10 ditolak.**

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, maupun perkembangan organisasi, kemampuan tersebut belum mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pada konteks UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo, karyawan cenderung lebih memperhatikan faktor lain seperti sistem kerja, dukungan organisasi, beban kerja, dan ketersediaan sarana kerja dibandingkan kemampuan beradaptasi dalam menentukan tingkat kepuasan dan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Fitria et.al (2025)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di Tarik beberapa Kesimpulan:

1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Satisfaction, (H_1 d tolak);
2) Teamwork berpengaruh posistif namun tidak signifikan terhadap Job satisfaction, (H_2 ditolak);
3) Adaptabilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Satisfaction, (H_3 ditolak);
4) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima);
5) Teamwork berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 ditolak);
6) Adaptabilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (H_6 ditolak);
7) Job Satisfaction berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan (H_7 diterima);
8) Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction (H_8 ditolak);
9) Teamwork berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction (H_9 ditolak);
10) Adaptabilitas berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction (H_{10} ditolak);

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Pada penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia yang kemungkinan akan adanya penelitian sejenis nantinya. Lalu, penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan Gambaran terhadap pihak Universitas mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, *Teamwork*, Adaptabilitas, dan *Job satisfaction* terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas topik terkait Kecerdasan emosional, Teamwork, Adaptabilitas, Job Satisfaction, dan Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian yang lebih beragam, misalnya dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda sesuai dengan kondisi di lapangan. Di sisi lain, penelitian ini juga dapat dijadikan bahan perbandingan untuk melihat apakah hasil penelitian yang diperoleh memiliki kesamaan atau perbedaan pada objek penelitian lainnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan pembahasan yang dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagi DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji Kabupaten Situbondo

Berdasarkan temuan penelitian, DPUPP UPT Pengelola Jalan Panji di Kabupaten Situbondo harus memperbaiki kecerdasan emosional, kerjasama, serta kemampuan beradaptasi pegawai melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Langkah ini bisa dilakukan dengan memperkuat kemampuan mengelola emosi, empati, keterampilan sosial, komunikasi yang jujur, koordinasi yang efisien, penugasan yang jelas, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja, kemajuan teknologi, dan kebijakan

organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan bahwa kepuasan kerja dan pencapaian kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Di samping itu, karena kecerdasan emosional, kerjasama, dan kemampuan beradaptasi melalui kepuasan kerja belum mampu menunjang kinerja pegawai dengan signifikan, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, kondisi kerja, dan beban kerja. Penting juga untuk melakukan evaluasi secara rutin terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai guna mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh karyawan serta merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2016). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85(4), 612–624.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Boston: Pearson Education.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong's handbook of human resource management practice (14th ed.). London: Kogan Page.

Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong's handbook of human resource management practice (14th ed.). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo, Ario. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang. Skripsi yang Tidak Dipublikasikan: Universitas Brawijaya Malang

Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP

Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. ho R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. Journal of Vocational Behavior, 86, 115–123. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005

Bryan Griffin., & Beryl Hesketh. (2012). Adaptability in the workplace (artikel jurnal).

Syamsu Yusuf. (2014). Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nguyen, C. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. SSRN Electronic Journal, 13(3), 373–386. https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645

Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Rachman, T., Mujanah, S., dan Susanti, N. 2021. Servant Leadership, Self Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. Media Mahardhika, 19(2): 361–371

Y. Warella., dkk. (2021). Buku Penilaian Kinerja Sektor Publik.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. 2017. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

V. Wiratna Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Shalini Srivastava et al. (2021). Emotional Intelligence and Job Satisfaction. DOI: https://doi.org/10.1177/09720634211035213

Fitriani, I., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. https://doi.org/10.36841/jme.v4i8.7034

Lindsey Lee et al. (2023). Be Adaptive to Stay: A Multidimensional Examination of Career Adaptability Among Hospitality Employees. DOI: https://doi.org/10.1177/10963480221133777

Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Anterior Jurnal, 22(2), 94–100. https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920

Lindsey Lee et al. (2023). Be Adaptive to Stay: A Multidimensional Examination of Career Adaptability Among Hospitality Employees. DOI: https://doi.org/10.1177/10963480221133777

Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Anterior Jurnal, 22(2), 94–100. https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920

Romadani, N. D., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh kerja sama tim, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Inko Organik Jaya Kabupaten Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

(JME) FEB UNARS, 3(8), 1498–1510 https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5128/3936

Fuaddy, D., & Wati, I. R. (2025). Pengaruh Budaya Adaptif terhadap Kinerja Karyawan dengan Readiness For Change sebagai Variabel Mediasi. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/56008

Pramana, A., Anshory, M. I., & Syahputra, H. (n.d.). Peran kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kampus 1 dan 2 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4216

Gratiani Gilliani & Mukti Rahardjo (2023) — The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction DOI: https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1782-1793

Fitria, A., Wahyuni, I., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Haguna dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS, 4(1), 150–163 https://repository.unars.ac.id/id/eprint/3187

Fitriani, I., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.