

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALITAS SERTA
IMPLEMENTASINYA PADA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

TAUFIQ HIDAYAT

NIM. 500001542

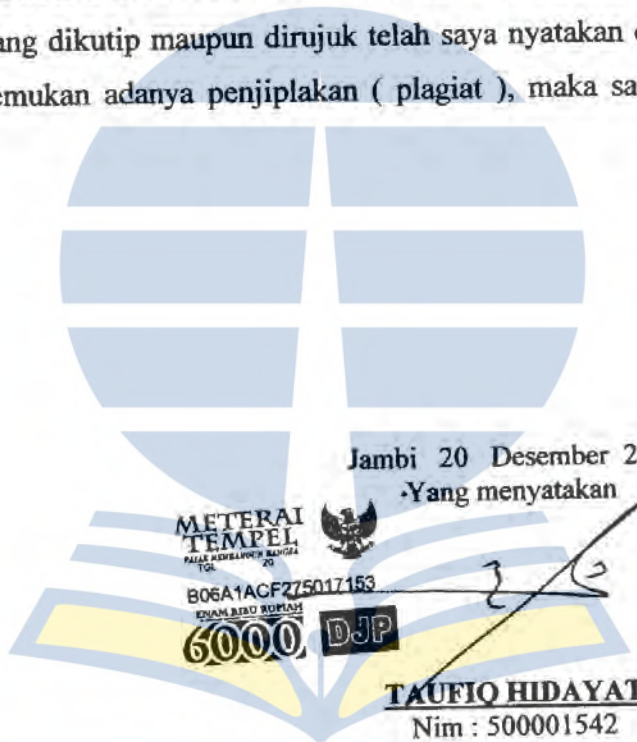
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

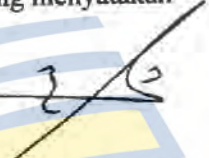
PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister Yang PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Komitmen Pegawai Terhadap Profesionalitas serta Implementasinya pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi 20 Desember 2014
Yang menyatakan



METERAI
TEMPEL
PAJAK KESEHATAN BANGSA
TOL
B06A1ACF775017153
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

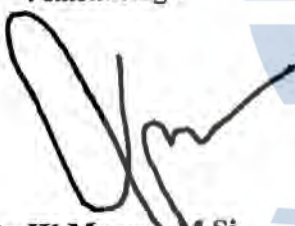
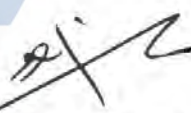

TAUFIQ HIDAYAT
Nim : 500001542

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALITAS SERTA
IMPLEMENTASI NYA PADA EFEKTIVITAS KERJA DINAS
PENDIDIKAN KOTA JAMBI


Penyusun : Taufiq Hidayat
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/ Tanggal : Sabtu / 22 November 2014

Menyetujui

<p>Pembimbing I</p>  <p><u>Dr. Hj. Muazza, M.Si</u> NIP.19671108 199511 2 001</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p><u>Udan Kusmawan, M.A., Ph.D</u> NIP.19690405 199403 1 002</p>
---	---

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu / Program Manajemen


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP/19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

Nama : Taufiq Hidayat
 NIM : 500001542
 Program studi : Magister Manajemen
 Judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
 PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALITAS SERTA
 IMPLEMENTASI NYA PADA EFEKTIVITAS KERJA DINAS
 PENDIDIKAN KOTA JAMBI**

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister
 Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari /tanggal : Sabtu / 22 November 2014

Waktu : 09 – 10.30 WIB

Dan dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua komisi penguji : Drs. Moh.Muzammil.MM (.....)

Penguji Ahli : Dr.Ancella Anitawati Hermawan,M.B.A (.....)

Pembimbing I : Dr.Hj.Muazza,M.Si (.....)

Pembimbing II : Udan Kusmawan, M.A., Ph.D (.....)

ABSTRACT

Effect of Emotional Intelligence And Employee Commitment to Professionalism And Implementation Of Him At Work Effectiveness Jambi City Department of Education Employees

Taufiq Hidayat

Open University UPBJJ Jambi

Each institution or agency or whatever it is, is always trying optimal as possible to achieve the goals that have been set previously. To achieve these objectives it is an institution or agency requires assets to support its success, the asset is human resources. Human resources has a strategic position and dominant in determining the success or failure of an institution or organization in achieving its intended purpose. This study aims to 1) To determine the image of emotional intelligence employee commitment, professionalism and effectiveness of the City Department of Education employee Jambi 2) To determine the effect of emotional intelligence on employee professionalism Jambi City Department of Education 3) To determine the influence of employee commitment to the professional work of employees Education Office of Jambi 4) To determine the effect of emotional intelligence and employee commitment to the professional work of employees 5) To determine the effect of emotional intelligence on the effectiveness of employee Jambi City Department of Education The sample used in this study amounted to 74 people The analysis technique used is quantitative statistical analysis approach path models.

Results penilitian total score of emotional intelligence variables Jambi City Department of Education employees amounted to 1157 then these scores were in the range 962-1257 or at the level that is quite good, while respondents employee commitment Jambi City Department of Education is still at a fairly good level, with a total value score of 1450, the employee professionalism variables obtained a total score of 1456 then these scores were in the range 1154 to 1508 or at the level that is sufficient

Key Word: Emotional Intelligence, work commitment, professionalism and effectiveness

ABSTRAK

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Pegawai Terhadap Profesionalitas Serta Implementasi Nya Pada Efektivitas Kerja Dinas Pegawai Pendidikan Kota Jambi

Taufiq Hidayat

Universitas Terbuka Upbjj Jambi

Setiap lembaga atau instansi apapun bentuknya, senantiasa berupaya seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, aset tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui gambaran kecerdasan emosional komitmen pegawai , profesionalitas kerja dan efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi 2) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi 4) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai 5) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik kuantitatif dengan pendekatan analisis path model.

Hasil penelitian Total skor variabel kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 1157 maka skor ini berada pada rentang 962 – 1257 atau berada pada tingkatan yang cukup baik, sementara tanggapan responden komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih berada pada tingkatan yang cukup baik, dengan nilai total skor sebesar 1450, pada variabel profesionalitas kerja pegawai diperoleh total skor sebesar 1456 maka skor ini berada pada rentang 1154 – 1508 atau berada pada tingkatan yang cukup

Key Word : Kecerdasan Emosional, Komitmen kerja, Profesionalitas dan Efektivitas kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT, yang telah menganugraahkan Rahmat dan Petunjuknya, sehingga akhirnya penelitian ini dapat penulis laksanakan dengan lancar, kemudian tersusun dalam sebuah karya tulis yang sangat sederhana ini. TAPM ini berjudul : **Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen pegawai Terhadap Profesionalitas serta Implementasinya pada Efektivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi .**

Proses penelitian maupun penulisan TAPM ini dapat penulis selesaikan karena adanya ketekunan, kemauan dan tak lepas dari bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini secara khusus saya menghaturkan terima kasih kepada Ibu Dr. Hj.Muazza, MSi selaku Pembimbing I, yang dengan sabar dan terbuka dalam memberikan arahan yang begitu berharga untuk perampungan TAPM ini dan begitu pula halnya kepada, Bapak.Udan Kusmawan,M.A.,Ph.D selaku Pembimbing II, yang juga dengan penuh perhatian dalam membimbing saya dalam penyelesaian TAPM ini. Selain itu, saya juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

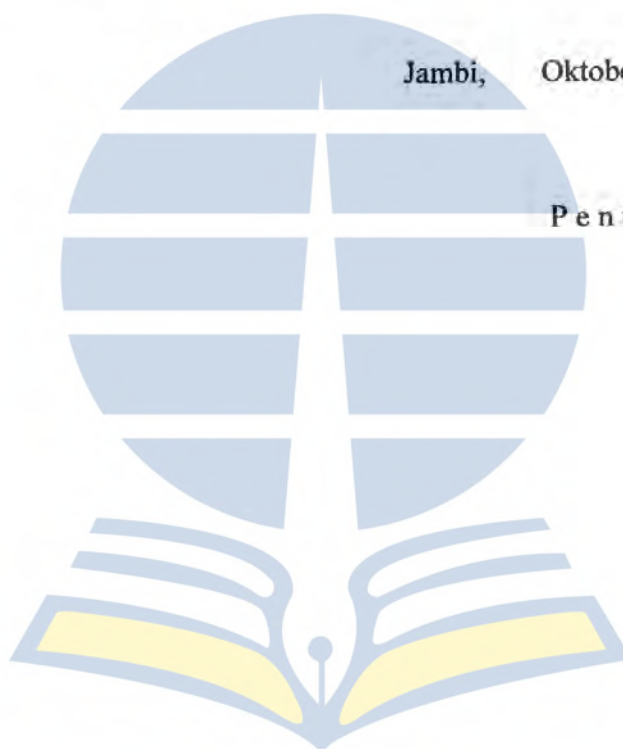
1. Para Dosen dan Staf administrasi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang dengan rela dan tulus mendidik, membina, membimbing dan memberi pelayanan administrasi kepada penulis selama menekuni perkuliahan
2. Seluruh rekan-rekan dan staf saya yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat terselesainya penulisan TAPM ini dan pihak-pihak lain yang turut membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

3. Istri ku Tercinta dan buah hati ku tersayang atas pengertian dan dorongan yang penulis terima selama menempuh perkuliahan.
4. Ucapan terima kasih juga kepada seluruh pihak-pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Tentunya penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, karena penulis yakin bahwa masih ada kekurangan dan kesalahan baik dari segi kepadatan isi maupun tata cara penulisan. Untuk itu segenap kritik dan saran dari pembaca, penulis nantikan demi kesempurnaan TAPM ini.

Jambi, Oktober 2014

Penulis



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Kecerdasan Emosional	13
2.1.2. Definisi dan konsep Komitmen pegawai	20
2.1.3. Profesionalitas.....	27
2.1.4. Efektivitas Kerja	35
2.2. Penelitian-penelitian terdahulu	43
2.3. Kerangka Pemikiran	43
2.4. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	46
3.2. Metode Penelitian	46
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	47
3.4. Tehnik Pengumpulan Data	47
3.5. Populasi dan Sampel	48

3.6. Operasional Variabel	49
3.7. Metode Analisis	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	64
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.1.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data ..	86
4.1.3. Analisis Model Struktur Path Model.....	93
4.1.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dalam Model Path Analisis.....	99
4.1.5. Pengujian Hipotesis.....	108
4.2. Pembahasan	116
4.2.1. Gambaran Kecerdasan emosional, Komitmen kerja, Profesionalitas dan Efektivitas kerja	116
4.2.2. Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen kerja terhadap Profesionalitas Pegawai	129
4.2.3. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Profesionalitas kerja Pegawai	131
4.2.4. Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Profesionalitas kerja Pegawai	134
4.2.5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi	135
4.2.6. Pengaruh Komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi	138
4.2.7. Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas	

kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi	141
4.2.8. Pengaruh Profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi	142
4.2.9. Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi	144
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	146
6.2. Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	157



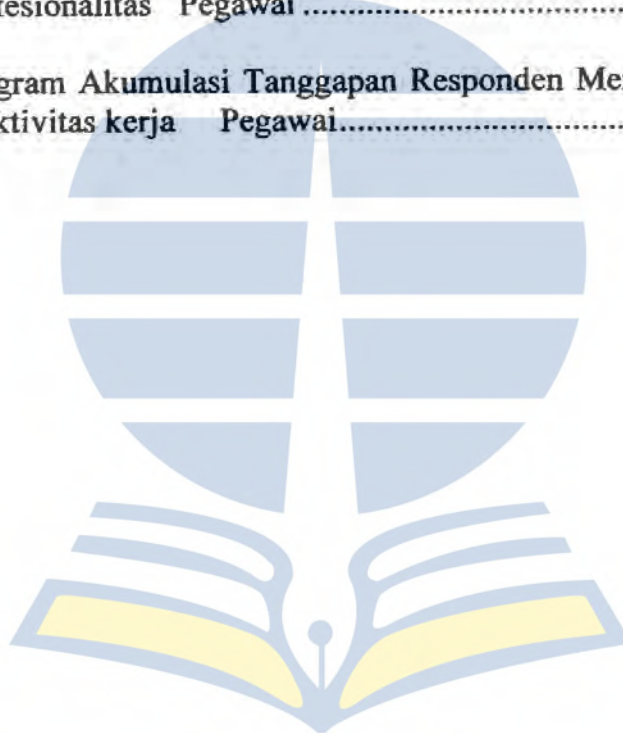
DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Jenis Ketenagaan di Dinas Pendidikan Kota Jambi Tahun 2009-2014.....	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi unsur Pimpinan dan Bawahan di Dinas Pendidikan Kota Jambi Januari 2010 s/d Desember 2013	5
Tabel 1.3	Keadaan Penyelesaian Jumlah Surat Masuk Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi Tahun 2013	6
Tabel 1.4.	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yang Mengikuti Apel Pagi dan Sore Bulan Januari - Desember 2013	9
Tabel 4.1.	Tanggapan Responden Pada Variabel Kecerdasan Emosional	64
Tabel 4.2.	Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Kecerdasan Emosional	70
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Kerja	72
Tabel 4.4.	Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Komitmen Kerja	75
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Pada Variabel Profesionalitas Kerja...	77
Tabel 4.6.	Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Profesionalitas Kerja...	79
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Pada Variabel Efektivitas Kerja.....	81
Tabel 4.8.	Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Efektivitas Kerja	85
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Profesionalitas	88
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kecerdasan emosional Pegawai	89
Tabel 4.11.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja	89
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja ...	90

Tabel 4.13. Hasil perhitungan Reliabilitas terhadap variabel Kecerdasan emosional , Komitmen kerja, Profesionalitas dan Efektivitas kerja	91
Tabel 4.14. One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	93
Tabel 4.15 Koefisien Derminasi X_1 dan X_2 terhadap Y.....	94
Tabel 4.16 Nilai-nilai F hitung X_1 dan X_2 Terhadap Y	95
Tabel 4.17 Nilai Koefisien Deterrinasi X_1 dan X_2 terhadap Z	96
Tabel 4.18 Nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Z	96
Tabel 4.19 Nilai Koefisien Deterrinasi X_1 dan X_2 serta Y terhadap	98
Tabel 4.20 Nilai F hitung X_1 dan X_2 serta Y terhadap Z	98
Tabel 4.21 Nilai Koefisien Penganda X_1 dan X_2 dan nilai T hitung Terhadap Y	109
Tabel 4.22 Nilai nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Y.....	111
Tabel 4.23 Nilai Koefisien Penganda dan Nilai t hitung X_1 dan X_2 terhadap Z.....	112
Tabel 4.24 Nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Z	113
Tabel 4.25 Nilai F hitung X_1 dan X_2 serta Y terhadap Z	115

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Halaman
Gambar 4.1	Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan emosional Pegawai	71
Gambar 4.2	Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen kerja Pegawai.....	76
Gambar 4.3	Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Pegawai	79
Gambar 4.4	Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas kerja Pegawai.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Halaman
Lampiran 1	: Kuisisioner Penelitian	156
Lampiran 2	: Tabulasi Data Penelitian	163
Lampiran 3	: Uji Validitas	170
Lampiran 4	: Transformasi Data Pengujian.....	178
Lampiran 5	: Hasil Fengujian Regresi	186



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Setiap lembaga atau instansi apapun bentuknya, senantiasa berupaya seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, aset tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat dominan dalam menggerakkan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama setiap kegiatan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Siagian, (2009:25-26) yang menyatakan bahwa semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maka makin bermutu tinggi pula organisasi tersebut.

Sumberdaya manusia juga mempunyai peran yang sangat penting dalam proses meningkatkan produktivitas, terutama dalam kaitannya dengan hasil produksi terlihat dengan jelas apa hubungan antara interaksi manusia sebagai salah satu faktor produksi dengan ke empat faktor "M" lainnya, yaitu: Modal, Material, Metode dan mesin. Manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan, pertama-tama diperoleh masukan berupa bahan material, kemudian diolah manusia melalui suatu sistem dan metode dengan memakai peralatan mesin atau teknologi.

Dari uraian di atas terlihat bahwa faktor manusia dapat ditinjau dari dua sudut : 1) Faktor manusia sebagai salah satu alat produksi diantara faktor-faktor produksi lainnya merupakan alat yang diperlukan perusahaan menghasilkan produk. 2) Faktor manusia sebagai pekerja tidak terlepas dari sifat-sifat kemanusiaannya yang sangat kompleks, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Pembentukan daerah otonomi merupakan suatu usaha untuk memberdayakan masyarakat di dalam segala aspek kehidupan. Hal ini terimplementasi dengan ditetapkannya UU No. 32/2004 tentang pemerintahan daerah. Dimana pasal-pasal nya memberikan berbagai kemungkinan dan cara mewujudkan daerah otonomi yang sempurna, dorongan untuk menciptakan suatu daerah yang betul-betul otonom dapat terlaksana dengan baik, apabila semua aspek yang ada baik itu yang ada di masyarakat maupun yang ada di pemerintahan dapat berfungsi dengan baik. karena pada dasarnya pelaksanaan otonomi daerah merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan rakyat.

Sebagai daerah otonom, daerah mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan dan melaksanakan urusan rumah tangganya sendiri tanpa ada campur tangan dari pemerintah pusat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pemerintah daerah harus benar-benar menyiapkan semua elemen-elemen yang ada, baik itu sumber daya manusia, dalam hal ini adalah para aparat atau para pegawai sebagai pelaksana. Sedangkan sumber daya lain hanya sebagai pendukung (H. Sumitro, 2000 : 6).

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka pemerintah daerah dituntut untuk dapat menyiapkan para aparat yang cakap, jujur memiliki disiplin dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Karena para aparat mempunyai tugas yang sangat kompleks, yakni selain sebagai pelaksana otonomi daerah dan pembangunan nasional bersama-sama masyarakat, juga harus melayani masyarakat yang berasal dari berbagai golongan. Hal ini mengisyaratkan bahwa kelancaran pelaksanaan otonomi daerah dan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan para aparatur negara atau para Pegawai Negeri Sipil

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, pemerintah daerah harus mampu dan dapat menyiapkan para aparatur pemerintah daerah atau para pegawai negeri sipil yang benar-benar mempunyai tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi. Karena setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang akan dipenuhi dalam target yang telah ditentukan, sedangkan keberhasilan suatu organisasi adalah efektivitas.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa salah satu syarat terbentuknya organisasi yaitu adanya tujuan yang jelas, begitu pula halnya dengan kantor kecamatan sebagai suatu organisasi yang juga mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dan jika organisasi dipandang sebagai sistem dalam mengejar tujuan, maka jelaslah bahwa unsur pokok dalam keberhasilan organisasi adalah kesanggupan manajemen untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai melalui efektivitas kerja.

Untuk menetapkan efektivitas kerja aparat, dapat berhasil dengan baik apabila melaksanakan prinsip organisasi dengan baik dan benar. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mengembangkan, mengarahkan pada

peningkatkan efektivitas kerja dalam setiap individu yang menjadi anggotanya hal ini dikarenakan efektivitas kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang memungkinkan organisasi itu bertambah besar, berkembang pesat dan kegiatan-kegiatan bertambah kompleks. Karena kita ketahui organisasi itu merupakan sekumpulan orang-orang yang dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efektivitas dan efisiensi. Secara psikologis, prinsip ini melandasi setiap bentuk kerjasama, terutama melalui suatu kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama.

Usaha mencapai visi dan misi Dinas Pendidikan tentu sangat di dukung oleh sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia terdiri dari pimpinan dan bawahan (Staf) yang memiliki pegawai, sebagaimana tergambar pada tabel berikut

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Jenis Ketenagaan
di Dinas Pendidikan Kota Jambi , Tahun 2011 s/d 2014

No	Jenis pegawai	Tahun					
		2011		2012		2013	
		Jmh org	(%)	Jmh org	(%)	Jmh org	(%)
1	Unsur Pimpinan						
	a. Kepala Dinas	1		1		1	
	b. Sekretaris	1		1		1	
	c. Kasubbag	3		3		3	
	d. Kepala Bidang	3		3		3	
	e. Kasi	6		6		6	
	Jumlah Unsur Pimpinan	14	6,79	14	6,57	14	6,57
2	Unsur Bawahan (Staf)	192	93,21	199	93,43	199	93,43
	Jumlah Keseluruhan	206	100	113	100	113	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Jambi , 2014, Data diolah

Seperti yang terlihat pada tabel 1.1, pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi terdiri dari unsur pimpinan dan unsur bawahan, dimana unsur pimpinan terdiri dari Kepala Dinas, sekretaris, Kasubbag, Kabid dan Kasi, hingga tahun 2013 jumlah unsur pimpinan sebanyak 14orang dan jumlah bawahan sebanyak 199 orang pegawai .

Berdasarkan hasil data olah oleh peneliti dari Dinas Pendidikan Kota Jambi diperoleh tingkat absensi / mangkir Pegawai Dinas Pendidikan terhitung sejak Januari 2011 s/d November 2013 . Sebagaimana dalam tabel 1.2. dan 1.3.

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi di Dinas Pendidikan Kota Jambi Januari 2011 s/d
Desember 2013 (Satuan Hari Kerja Hilang)

Bulan	2011			2012			2013		
	P	B	Total	P	B	Total	P	B	Total
Januari	2	19	21	6	23	29	9	24	33
Febuari	5	19	24	4	23	27	7	25	32
Maret	4	20	24	5	22	27	7	20	27
April	5	16	21	6	26	32	8	23	31
Mei	6	11	17	4	18	22	9	26	35
Juni	6	9	15	5	18	23	5	25	30
Juli	6	17	23	4	23	27	6	16	22
Agustus	3	11	14	8	22	30	7	15	22
September	4	13	17	7	17	24	8	17	25
Oktober	6	17	23	5	19	24	8	21	29
Nopember	5	15	20	8	17	25	8	14	22
Desember	5	16	21	4	19	23	9	21	30
Jumlah	57	183	240	66	247	313	91	247	338
Persen	23,75	76,25		21,09	78,91		26,92	73,08	

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Jambi, 2014 , Data diolah

Keterangan : P= Pimpinan B= bawahan

Dari tabel 1.2 dapat Terlihat bahwa jumlah personil yang mangkir berasal dari unsur bawahan rata-rata perbulan cukup tinggi, yaitu sebesar 28,26 persen, sedangkan unsur pimpinan yaitu 27,98 % per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari cuti tahunan, cuti

tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil dan bersalin bagi pegawai wanita, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen dari tugas organisasi.

Disamping itu sebagaimana data yang sudah diolah oleh peneliti dari Dinas Pendidikan Kota Jambi mengenai surat-surat yang masuk dan yang ditindaklanjuti sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi pada masing-masing Dinas Pendidikan Kota Jambi, sebagaimana tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1. 3
Kinerja Dinas Pendidikan Kota Jambi
Tahun 2013

No	Program-program	Capaian Kinerja (%)
1.	Program pelayanan administrasi Kependidikan	67,03
2.	Program peningkatan sarana dan prasarana Kependidikan	60,63
3.	Program peningkatan disiplin aparatur	43,76
4.	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur pendidikan	57,30
5.	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	43,56
6.	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja SKPD	53,04
7.	Program peningkatan peran Dinas Kependidikan	60,62
8.	Program peningkatan potensi Dinas Kependidikan	57,35
9.	Program pengembangan informasi pelayanan Kependidikan	56,22
10.	Program Pengembangan Apartur Pelayanan Kependidikan	60,93
11.	Program Pengembangan Kompetensi Pegawai	65,35
	Rata-rata capaian kinerja	56,53%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Jambi , 2014 , Data diolah

Tabel 1.3 memberikan informasi bahwa secara umum pencapaian kinerja atas 11 program pokok yang direncanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Jambi belum optimal, dimana banyak dari program- program belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Belum optimalnya kinerja ini bisa disebabkan

oleh banyak faktor baik yang bersumber dari faktor eksternal organisasi maupun yang bersumber dari faktor internal organisasi. Pencapaian kinerja organisasi juga merupakan cerminan dari kinerja para pegawai baik secara individu maupun secara kelompok.

Tindakan pemerintah dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja aparat pemerintah masih banyak mengalami hambatan yaitu masih banyak terjadi pelanggaran hak dan kewajiban. Komersialisasi jabatan, penyalahgunaan wewenang, tindakan korupsi dan tindakan indisipliner lainnya. Mengingat pada masalah tersebut maka upaya peningkatan efektivitas kerja aparat perlu menjadi perhatian besar dari pemerintah.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas Siagian (2001, 36) menyatakan bahwa dalam masalah kepegawaian baik yang terjadi dipusat maupun di daerah, kebanyakan terjadi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Managerial skill, yaitu kurangnya kemampuan memimpin, menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.
2. Technical skill, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil melaksanakan tugas-tugas baik yang bersifat teknis maupun yang bersifat pembangunan

Beberapa faktor yang dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja adalah adanya kecerdasan emosional dari pegawai. Kecerdasan emosional pegawai dalam memahami perasaan diri, mampu menampilkan emosi secara intelektual dan menempatkan pada peran lingkungannya secara proporsional melalui pengaturan diri, pemacuan diri dan sosialisasi diri yang berpusat pada

kemampuan non kognitif dan subjektif. Pegawai yang cerdas emosi diduga akan mampu mengelola pekerjaan dengan baik. Pengetahuan tentang perasaan orang lain berarti mengandung dugaan bahwa ia mampu memberikan rasa aman, memiliki keyakinan dan harga diri. Orang yang memiliki kecerdasan emosional seharusnya dapat bekerja berdasarkan pemikirannya sendiri dan memiliki kemampuan berbuat lebih tegas, tidak ragu-ragu atau gundah. Dengan demikian akan muncul suatu sikap yang ekspresif.

Berdasarkan hasil pengamat dapat terlihat dari gambaran belum adanya kesadaran baik secara organisasi maupun individu pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan mengharapkan imbalan. Pekerjaan dilakukan secara terpaksa dan masih terdapatnya pegawai yang bekerja dengan perintah, sehingga bila terjadi permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan tidak mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah. Hal ini memberikan indikasi bahwa kecerdasan dalam mengelola emosi belum begitu baik, meskipun untuk beberapa individu sudah memiliki kesadaran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan kecakapan pribadi, yang meliputi kesadaran diri dan kemampuan diri. Ketidakmampuan pegawai dalam menimbulkan kesadaran dalam bekerja akan membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan rencana dan standar yang diminta. Kecerdasan emosional juga memiliki arti kecakapan sosial. Artinya pegawai dituntut untuk memiliki keempatian terhadap keadaan organisasi dan memberikan sumbangan kepada organisasi melalui keterampilan individu.

Kurang optimalnya kemampuan ini pada gilirannya memberikan gambaran masih belum optimalnya kecerdasan emosional pegawai.

Di samping kecerdasan emosional faktor komitmen pegawai sangat penting dalam menunjang profesionalitas dan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan akan mendorong mereka bekerja lebih giat dan penuh tanggungjawab. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kehadiran pada daast apel pagi dan sore. Tabel berikut menggambarkan kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi dan sore secara rata-rata selama periode Januari - Desember 2013 berdasarkan pengamatan penulis

Tabel 1.4. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yang Mengikuti Apel Pagi dan Sore Bulan Januari - Desember 2013

Minggu	Apel Pagi			Apel Sore		
	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Jumlah	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Jumlah
Januari	157	42	199	156	43	199
Febuari	160	39	199	157	42	199
Maret	161	38	199	158	41	199
April	158	41	199	161	38	199
Mei	160	39	199	158	41	199
Juni	158	41	199	160	39	199
Juli	153	46	199	159	40	199
Agustus	152	47	199	156	43	199
September	156	43	199	155	44	199
Oktober	154	45	199	153	46	199
Nopember	162	37	199	158	41	199
Desember	159	40	199	160	39	199
Rata-rata	158	42	199	158	42	199

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Jambi , 2014

Memperhatikan tabel keadaan pegawai yang mengikuti apel di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang tidak datang tepat waktu mengikuti apel, baik yang dilaksanakan pada apel pagi maupun apel siang. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki komitmen yang optimal untuk melaksanakan tugasnya tepat waktu. Menurut Siagian (2001 ; 43) keadaan

kehadiran pegawai dapat memberikan gambaran komitmen kerja pegawai yang sesungguhnya. Pegawai yang datang dan pulang tepat waktu bukan saja mencerminkan kedisiplinan mereka, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen kerja mereka.

Komitmen pegawai mencakup 3 indikator penting, yaitu afektif berkelanjutan dan normatif. Indikator afektif berkaitan dengan pengenalan terhadap organisasi dan bersedia melibatkan diri dalam organisasi, namun pada kenyataannya menunjukkan belum semua pegawai memiliki kemauan dalam memahami dan melibatkan diri secara utuh terhadap kepentingan organisasi. Indikator berkelanjutan memberikan gambaran bahwa kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi sangat dibutuhkan dan ketrikatan di dalam organisasi karena mereka merasa perlu berbuat untuk kemajuan organisasi, begitu juga dari sisi normatif memiliki perasaan berkewajiban untuk melanjutkan kekarayaan dengan organisasi dan memiliki kepedulian tetap tinggal bersama organisasi untuk membangun dan membasarkan organisasi. Namun apa yang diharapkan dari sisi keberlanjutan dan normatif dalam mengukut komitmen pegawai belum sesuai dengan harapan, sehingga tidak mengherankan apabila kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja tidak optimal.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul : **Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen pegawai Terhadap Profesionalitas serta Implementasinya pada Efektivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi .**

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi ?
2. Apakah berpengaruh komitmen pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi ?
3. Apakah berpengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi ?
4. Apakah Berpengaruh komitmen pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi ?
5. Apakah Berpengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

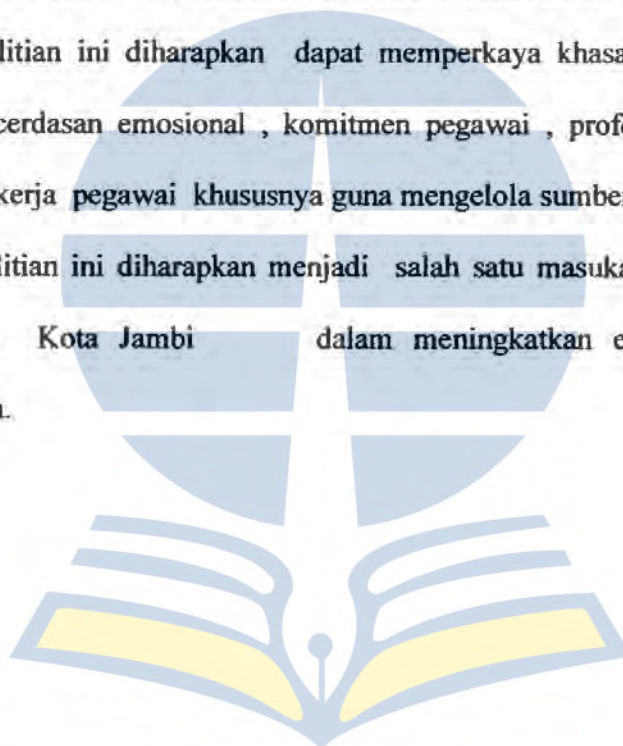
1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi
5. Untuk menganalisis pengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat penelitian ini secara Teoritis dan praktis :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian tentang kecerdasan emosional , komitmen pegawai , profesionalitas dan efektivitas kerja pegawai khususnya guna mengelola sumberdaya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Jambi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Efektivitas Kerja

2.1.1.1. Definisi Efektivitas Kerja

Robbins (2001;92) memberikan definisi tentang efisiensi dan efektivitas, menurut Robbins efisiensi ialah melakukan sesuatu dengan benar atau tepat (*doing things right*). Efisiensi dan efektivitas dalam konteks kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana sikap penghematan pemakaian bahan dan waktu serta biaya yang dilakukan oleh masing-masing personel dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan, pengertian efektivitas adalah ketepatan suatu tindakan atau suatu kesempurnaan hasil suatu pekerjaan itu sendiri.

Drucker (dalam Hersey, 2001: 66) menyatakan bahwa efektivitas merupakan dasar atau pondasi atas keberhasilan atau kesuksesan, sedangkan efisiensi adalah kondisi yang minimal untuk bertahan setelah keberhasilan atau kesuksesan yang dicapai. Menurut Drucker, efisiensi lebih menekankan pada melakukan sesuatu dengan benar atau tepat, sedangkan efektivitas adalah melakukan sesuatu yang benar atau tepat.

Efektivitas kerja menurut Stoner (2002: 52) adalah kemampuan mengerjakan sesuatu (objek) dengan benar. Selanjutnya Stoner menyimpulkan

efektivitas merupakan pekerjaan yang berfokus pada pekerjaan yang efisien dan efektif berkaitan erat dengan pencapaian tujuan dengan benar.

Handoko (2002: 99) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Gibson (2001:71) *et al*, mengemukakan pengkajian efektivitas dapat dilakukan pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Sehubungan dengan topik penelitian, maka tinjauan perspektif ini lebih dititik beratkan pada tingkat individu.

Efektivitas menurut Hoy dan Miskel (2002:76) dapat dilihat dari kemampuan beradaptasi, respek terhadap tugas, berprestasi dalam mencapai tujuan, bekerja secara terintegrasi dan tidak cepat merasa puas terhadap pekerjaan yang dihadapi. Efektivitas dalam perspektif ini diartikan sebagai bentuk penilaian yang dibuat sehubungan dengan efektivitas kerja individu, kelompok dan organisasi. Makin dekat efektivitas kerja mereka terhadap hasil kerja yang diharapkan maka makin lebih efektif mereka dinilai dalam pekerjaannya.

Tingkat yang paling dasar dalam mengidentifikasi efektivitas/ keefektivan adalah efektivitas individu. Dalam perspektif ini menekankan pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi tersebut. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi individu tersebut dalam suatu organisasi. Para pimpinan secara rutin menaksir keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi. Evaluasi ini menjadi dasar untuk

kenaikan gaji, promosi dan jenis imbalan lainnya yang diberikan oleh suatu organisasi.

Tingkat yang kedua adalah efektivitas kelompok. Menurut perspektif ini, individu-individu yang bekerja tidak mungkin bekerja sendiri atau dengan kata lain tidak mungkin terlepas dari pekerjaan dalam kelompok. Sehingga efektivitas kerja masing-masing individu akan menjadi efektivitas kerja kelompok.

Tingkat yang ketiga adalah efektivitas organisasi. Organisasi terdiri dari individu-individu dan sejumlah kelompok, sehingga keefektifan organisasi merupakan fungsi dan efektivitas individu dan efektivitas kelompok. Hubungan antara ke tiga tingkat dalam perspektif ini dapat dikatakan bahwa keefektifan kelompok tergantung pada keefektifan individu dan keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan kelompok. Hubungan yang pasti antara ketiga tingkat dalam perspektif ini bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti jenis organisasi, pekerjaan yang dilakukan dan penggunaan teknologi dalam melakukan pekerjaan.

Setiap tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai variabel yang disebabkan oleh variabel lain yaitu sebab-sebab keefektifan tersebut. Keefektifan individual mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress dalam bekerja. Sehingga perbedaan dalam hal ini menyebabkan perbedaan efektivitas individu dalam bekerja. Selain itu efektivitas menurut Siagian (2001: 102) adalah hasil kerja yang benar-benar

diinginkan, minimal berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin yang dihubungkan dengan target waktu yang telah ditentukan.

Dalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, efektivitas merupakan suatu pengukuran adalah arti tercapainya sasaran, atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya efektivitas didefinisikan dengan istilah hasil guna. Berikut akan penyusun kemukakan pengertian-pengertian tentang efektivitas dari beberapa ahli. Seperti yang dikemukakan oleh Soewarno Handayani, sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan efektivitas adalah apabila suatu sasaran atau tujuan telah tercapai dengan yang direncanakan sebelumnya. Jadi kalau sasaran atau tujuan ini tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu tidak efektif. (Handayani, 2006 : 56).

Selanjutnya Gie mengemukakan pendapatnya bahwa :Efektivitas mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, jadi perbuatan seseorang yang efektif yaitu perbuatan yang menimbulkan sebagaimana yang dikehendaki oleh orang lain.(Gie, 2001: 14).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan yang dikatakan efektif belum tentu efisien, karena mungkin hasil dapat dicapai tetapi pengorbanan materil ataupun spritual besar, sedangkan efektif tidaknya menghitung usaha yang dikeluarkan hanya memandang efeknya saja.

Selanjutnya penyusun akan kemukakan tentang pengertian kerja. Yang dimaksud dengan kerja adalah sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dikeluarkan manusia untuk manusia, untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sarwono, 2006: 15). Sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu kegiatan melakukan sesuatu atau juga sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah (mata pencaharian).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas hakekatnya adalah tingkat pencapaian sasaran yang diwujudkan dan ketepatan kerja terhadap tujuan atau sasaran (objek) yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Covey (2004) menyatakan bahwa terdapat tujuh kebiasaan yang mampu mengantarkan seorang pada pencapaian keefektivan, yaitu (1) proaktif; (2) mulai dengan akhir dalam pikiran; (3) dahulukan yang harus didahulukan; (4) berpikir menang (5) berusaha mengerti lebih dahulu; (6) wujudkan sinergi; (7) berlatih untuk lebih efektif. Selanjutnya dijelaskan bahwa ke tujuh kebiasaan tersebut akan memberikan kekuatan kepada seseorang untuk dapat memecahkan masalah secara efektif. Efektif juga berhubungan dengan pengetahuan keterampilan dan keinginan. Dalam hal ini, pengetahuan merupakan konsep teoritis yang berisikan tentang apa yang harus dilakukan dan mengapa hal tersebut dilakukan, sedangkan keterampilan adalah bagaimana melakukannya, dan keinginan adalah motivasi (adanya keinginan untuk melakukan sesuatu). Dengan merujuk ketujuh kebiasaan berlatih untuk lebih efektif. Selanjutnya dijelaskan bahwa ketujuh kebiasaan tersebut akan

memberikan kekuatan kepada seseorang untuk dapat memecahkan masalah secara efektif. Efektif juga berhubungan dengan pengetahuan keterampilan dan keinginan. Dalam hal ini, pengetahuan merupakan konsep teoritis yang berisikan tentang apa yang harus dilakukan dan mengapa hal tersebut dilakukan, sedangkan keterampilan adalah bagaimana melakukannya, dan keinginan adalah motivasi (adanya keinginan untuk melakukan sesuatu). Dengan merujuk ketujuh kebiasaan tersebut, maka kebiasaan merupakan perpaduan dari unsur-unsur pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan.

Didasarkan pada beberapa pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya tentang pengertian efisiensi dan efektivitas, maka pengertian efisiensi dan efektivitas memiliki makna yang berbeda baik ditinjau dalam konteks kualitas sumber daya manusia maupun dalam konteks perilaku individu dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Bila pengertian dari kedua pandangan atau konteks yang berbeda tersebut diselaraskan maka efisiensi diartikan sebagai suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan cara bagaimana meminimalisasikan sumber-sumber input yang ada yang didasarkan pada motif untuk mencapai kepuasan. Dalam pengertian yang lebih sederhana, maka efisiensi lebih difokuskan pada bagaimana melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang benar atau tepat. Sedangkan efektivitas dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai sasaran atau tujuan yang spesifik. Dalam pengertian lain efektivitas difokuskan pada kegiatan atau pekerjaan apa yang benar atau tepat untuk dilakukan dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan yang spesifik.

Pada sisi lain Hoy dan Miskel (2002 :201) berpendapat bahwa efektivitas dapat dilihat dari 1) kualitas kerja, yaitu kesesuaian dengan standar

kerja dan penilaian dari independent, 2) ketepatan waktu, yaitu pekerjaan sesuai waktu dan berjalan efisien 3) Inisiatif, yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan dan membantu rekan

Menurut analisis yang dikemukakan oleh Gary A. Yukl (2002,12), efektifnya suatu kelompok dalam menjalankan tugas ditentukan oleh tingkat keefektivan pemimpin. Adapun kriteria untuk menentukan efektivitas kepemimpinan yaitu, penampilan kelompok, pencapaian tujuan kelompok, kesiagaan kelompok, kemampuan menyelesaikan krisis/konflik, kepuasan bawahan terhadap atasan, komitmen bawahan terhadap tujuan atau misi organisasi kesejahteraan dan pengembangan anggota kelompok dan perasaan yang selalu bangga dari bawahan terhadap atasan mengenai status dan posisinya.

Simamora (2002,201) menyatakan bahwa keefektivan juga bisa dilihat pada efektivitas kerja seseorang yang berkaitan dengan hasil pekerjaannya, yaitu 1) kesanggupan kerja dan 2) Keterampilan berkomunikasi. Efektivitas kerja tersebut dapat dilihat dengan mendapatkan informasi pekerjaan melalui analisis pekerjaan. Kesesuaian dengan tujuan pekerjaan, pencapaian tujuan pekerjaan, tingkat pemahaman kerja dan tingkat retensi (daya serap) tenaga kerja. Selanjutnya sebuah program kerja yang dilaksanakn oleh staf dapat disebut relevan jika program tersebut mencakup aspek-aspek pekerjaan yang penting dan jelas persyaratannya seras bagaimana bentuk aktivitas pada pekerjaan tersebut, sehingga perilaku-perilaku yang perlu untuk mencapai

kinerja yang sukses harus berfokus pada bagaimana staf melakukan pekerjaan untuk mencapai keluaran atau hasil yang diinginkan.

Dari uraian tentang efektivitas kerja, dapat diambil kesimpulan dari pendapat Hoy dan Miskel dan Simamora bahwa efektivitas kerja adalah ketepatan dalam kegiatan pekerjaan dan ketercapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh pegawai.

2.1.2. Profesionalitas

2.1.2.1. Definisi Profesionalitas

Setiap pekerjaan adalah suatu profesi. Bagaimana suatu pekerja profesi, dan syarat – syarat serta kreteria yang harus dipenuhi agar jabatan dapat disebut suatu profesi. Istilah profesi secara etimologi, profesi berasal dari istilah bahasa Inggris *profession* atau bahasa latin *profecus*, yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminologi, profesi dapat diartikan suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi pada pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. (Danim, 2003: 76)

Sardiman (2004 ;54) secara umum mengartikan profesi sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang bermanfaat. Dalam aplikasinya menyangkut aspek-aspek yang lebih bersifat mental daripada yang bersipat manual work. Di sisi lain Oteng Sustina dalam Mukhtar dan A. Priambodo (2001 ;63) mendefinisikan istilah

profesi dengan menunjukan kepada suatu kelompok pekerjaan dari jenis ideal, yang hanya dalam bentuk abstrak, namun menyediakan suatu status model pekerjaan yang bisa diperoleh bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisme dengan penuh, sedangkan istilah profesionalisme lebih mengarah kepada suatu bentuk pekerjaan menjadi bidang keahlian seseorang.

Kedua definisi ini memberikan penekanan bahwa profesi haruslah mereka yang memerlukan pendidikan lanjutan yang mengarah kepada spesialisasi seseorang. Profesi merupakan pekerjaan yang ideal karena memerlukan pendidikan dan keahlian tertentu

Profesi hakikatnya adalah suatu bentuk keahlian pekerjaan pada suatu bidang yang didasarkan pada ilmu dan pendidikan yang dimiliki untuk memberikan atau memenuhi kebutuhan masyarakat atau orang banyak. Profesi tersebut kemudian menjadi profesional bila dilakukan dengan penuh motivasi, loyalitas, berorientasi pada kepentingan orang banyak. Profesionalitas didukung dengan seperangkat pengetahuan dan pendidikan yang relevan dengan keahliannya. Keahliannya tidak diadvertensikan untuk hal-hal di luar kepentingan orang banyak atau klien. Keputusan yang dibuat tidak dicampuri dengan kepentingan dan intervensi orang lain, serta memiliki kekuatan atas keahlian dan spesialisasinya.

Menurut Mukhtar dan Ervin A. Priambodo (2001;65) Mengungkapkan bahwa Profesional berasal dari kata (*Profession*) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan yang khas atau pekerjaan dimana memerlukan pengetahuan beberapa keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dan diaplikasikan untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga. Profesional

adalah seseorang yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keahlian yang khas dari profesinya.

Sutisna dalam Mukhtar (2001:87) mengungkapkan istilah profesi dengan menunjuk kepada suatu kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, hanya dalam bentuk abstrak, namun menyediakan suatu status model pekerjaan yang bisa diperoleh bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisme yang penuh, sedangkan profesionalisme mengarah kepada suatu bentuk pekerjaan yang menjadi bidang keahlian seseorang.

Bittel dalam Mukhtar (2001 :98) menyatakan bahwa profesional adalah seseorang yang memerlukan pelatihan dan pengalaman khusus yang lebih tinggi, tanggungjawab yang sah secara hukum, seperti lisensi untuk melakukan pekerjaan dan menentukan prestasi dan etika standar. Pandangan yang lain dikemukakan Sardiman (2004: 87) mengartikan, profesi sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Dalam aplikasinya menyangkut aspek-aspek yang lebih bersifat mental dari pada yang bersifat *manual work*. Pekerjaan profesional senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana, dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Dari konsep di atas maka profesionalitas sesungguhnya merupakan perwujudan sikap atau perilaku seseorang yang menjunjung etika dan tanggungjawab, dimana dalam pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan serta pengalaman memegang peranan penting dalam profesional. Roslender dalam

Mukhtar, dkk, (2001:76) mengemukakan bahwa ada lima indikator atau karakteristik profesional, yaitu :

1. Mempunyai basis sistematis teori, dalam hal ini seorang yang profesional harus memiliki persyaratan latihan untuk meningkatkan kecakapan profesionalitasnya dengan suatu legalitas keputusan yang berkualitas.
2. Terwujud dan dapat jaminan untuk praktek dan bekerja di lapangan dan dapat dilihat serta ditunjukkan kepada masyarakat sebagai suatu jaminan pengaturan serta dapat digambarkan sebagai profesi.
3. Adanya suatu sanksi
4. Adanya kode etik tertentu.
5. Adanya pemikiran berbagai dimensi dari pengalaman hidup seseorang dalam setiap pekerjaannya.

Menjadi seorang yang profesional memiliki konotasi sosial yang positif. Seorang yang profesional memiliki standar tersendiri terhadap kemajuan. Pekerjaan mereka mengharuskan dan meyakinkan mereka bahwa mereka lebih layak memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Menjadi seorang yang profesional berarti status sosial dalam organisasi juga meningkat, kemungkinan memperoleh berbagai fasilitas, insentif dan kepercayaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalitas

Bitel dalam Mukhtar (2001 :63) memberikan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan yang profesional ke dalam empat hal :

1. Kerja profesional adalah suatu pekerjaan yang dilakukan di alam . Pekerjaan yang profesional selalu meliputi suatu penyelidikan yang bertujuan mencari gambaran kesimpulan secara ilmiah atau mengatasi permasalahan secara teknis.
2. Kerja profesional membutuhkan kontribusi seseorang. Pekerja profesional diutamakan untuk bekerja pada kerja teknis dan terutama tidak berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta perintah langsung yang dilakukan orang lain.
3. Kerja profesional bukan merupakan rutinitas dan perulangan, artinya tidak mengikuti pola atau siklus maupun terdiri dari kewajiban dan tanggungjawab khusus. Kerja profesional biasanya berbeda dengan kerja yang lainnya.
4. Kerja yang profesional mengandung kisaran yang bermakna lebih luas dan kompleks.

Milerson dalam Mukhtar (2001:53) memberikan pendapat bahwa ada enam ciri khas seorang profesional, yaitu :

1. Suatu profesi yang melibatkan suatu keahlian berdasarkan pengetahuan yang bersifat teoretis.
2. Keahlian yang dimiliki memerlukan pelatihan dan pendidikan
3. Profesional harus menunjukkan persaingan yang ketat melalui suatu tes
4. Integritas merupakan hal yang dijaga dengan ketat untuk suatu kode perintah.
5. Pelayanan yang baik terhadap masyarakat.
6. Profesi adalah sesuatu yang diatur.

Mondy dalam Mukhtar (2001 ;76) memberikan beberapa ciri dasar seorang yang profesional yang umum dalam sertifikasi sumberdaya manusia, antara lain :

1. Berpengalaman selama empat tahun dalam bidang sumberdaya manusia atau berpengalaman selama dua tahun dengan gelar diploma atau sarjana muda dan itu lebih.
2. Telah melewati ujian atau seleksi yang komprehensif di bidang yang ditekuni.

Seseorang dalam meniti karir memerlukan profesionalitas. Peningkatan profesionalitas menurut Grower dalam Mukhtar (2001 ;77) dapat dikejar dengan berbagai cara dan sejumlah opsi yang relevan. Namun demikian profesionalitas tidak semudah yang dibayangkan, hal ini disebabkan karena profesionalitas mengandung makna dan aspek hubungan yang luas dalam lingkungan, baik lingkungan kerja maupun masyarakat. Dalam lingkungan kerja maka sikap profesional akan tercermin dari manajemen yang baik.

Seorang yang profesional tidak lahir dan tumbuh begitu saja, namun demikian akan mulai tumbuh dari pandangan dan sikap mereka terhadap nilai-nilai etika, tanggungjawab, komitmen dengan pekerjaan dan mampu bertindak dan bersikap yang tepat dan pada posisi yang tepat pula. Karena itu profesionalitas sangat didukung oleh pendidikan dan pengalaman seseorang dalam bekerja. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin besar pula kemungkinan orang tersebut memiliki sikap profesional, makin lama masa kerja seseorang (pengalaman) maka akan makin besar pula kemungkinan orang tersebut memiliki sikap profesionalitas yang tinggi.

Namun demikian tidak semua mereka yang memiliki pendidikan dan pengalaman yang tinggi memiliki sikap profesionalitas yang tinggi. Hal ini disebabkan pandangan dan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang berupaya membentuk dirinya profesional melandaskan pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki sebagai mesin pendorong dalam beraktifitas.

Dengan demikian seorang yang profesional dipandang sebagai figur yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang tinggi, baik dalam hubungan pekerjaan maupun dalam sosial kemasyarakatan. Ini artinya orang-orang yang profesional memiliki prestise ditengah-tengah lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat dimana dia berada. Tuntutan profesionalitas pegawai menghendaki adanya kematangan pribadi bagi seorang pegawai untuk senantiasa mempersiapkan dirinya dalam melakukan profesi kepegawaian yang diembannya. Formulasi profesionalitas kepegawaian tidak hanya dilakukan pada tataran teoritis, tapi juga dilakukan pada tataran praktis.

Artinya, ide-ide yang tertuang secara teoretis hendaknya mampu untuk diaplikasikan atau diimplementasikan dalam kehidupan nyata. Profesionalitas seorang pegawai merupakan panggilan jiwa, tanggung jawab moral, tanggung jawab sosial, dan tanggung jawab keilmuan, yang memiliki dimensi komitmen, konsistensi, tanggung jawab, keterbukaan, orientasi *reward / punishment*, dan kemampuan / kreativitas.

Profesionalitas pegawai menurut Mukhtar (2001:82) adalah seorang pegawai yang berkarir dan memiliki jiwa profesional dengan seperangkat kepakaran khusus melalui jenjang pendidikan atau *training*, yang dilegalkan

dengan sertifikat oleh sebuah lembaga atau institusi. Pilihan kerja profesional berada pada ranah kerja sosial kemasyarakatan, suatu lembaga dan tenaga ahli, keilmuan yang mana atas pekerjaan tersebut dia mendapatkan sejumlah imbalan yang pasti berupa upah, bayaran, atau gaji dan diikat oleh suatu kode etik tertentu.

Dalam penelitian ini definisi profesionalitas diambil dari pendapat Bittel dalam Mukhtar (2001:83) menyatakan bahwa profesional adalah 1) seseorang yang memerlukan keahlian sesuai dengan bidang tugas, yaitu pelatihan dan pengalaman khusus yang lebih tinggi, tanggungjawab yang sah secara hukum, seperti lisensi untuk melakukan pekerjaan dan menentukan prestasi dan etika standar, 2) Mampu menyusun rencana 3) memiliki kemampuan melaksanakan dan mengevaluasi hasil.

Dari berbagai pendapat dan konsep tentang profesionalitas, maka di dapat indikator profesionalitas pegawai yang bersumber dari pendapat Bittel dalam Mukhtar (2001), indikator tersebut dapat ditampilkan sebagai berikut

1. Kesesuaian keahlian dengan bidang tugas
2. Terampil menyusun rencana
3. Melaksanakan dan mengevaluasi kerja

2.1.3. Kecerdasan Emosional

2.1.3.1. Definisi Kecerdasan Emosional

Emosional merupakan kata sifat, kata dasarnya yaitu *emotion* berarti perasaan (emosi). Whittaker menjelaskan bahwa kata *emotion* berasal dari bahasa Latin *Emovere*, yang berarti *to stir up* (menimbulkan), *agitate*

(menggerakkan), atau *excite* (menggairahkan). Pada pengertian tersebut, tidak ada batas yang jelas antara emosi dan motivasi. Artinya, sama-sama dapat menggerakkan, menyokong, dan menunjukkan aktivitas secara langsung dalam diri seseorang individu. Whittaker (2002; 32)

Pendapat senada dinyatakan oleh Phitchik (2004: 76) bahwa emosi merupakan sekumpulan interaksi yang kompleks di antara faktor subjektif dan objektif yang diturunkan dari sistem hormonal. Dalam hal ini, emosi dapat: pertama meningkatkan pengalaman afektif, seperti membangkitkan perasaan; kedua, membangkitkan proses kognitif, seperti dampak persepsi yang relevan secara emosional; ketiga, mengaktifkan penyesuaian diri secara lebih luas terhadap kondisi yang dapat membangkitkan; keempat, acap kali berpengaruh terhadap perilaku, seperti ekspresif, tujuan langsung dan adaptif.

Selain itu pendapat Segal (2003 ; 109) menyatakan bahwa emosi dan akal adalah dua bagian dari satu keseluruhan. EQ menunjukkan pada ukuran standar kecerdasan emosi (*emotional intelligence*). Sedangkan IQ menggambarkan kecerdasan intelektual. IQ dan EQ adalah sumberdaya yang sinergis. Jika salah satu di antaranya hilang, maka tidak akan sempurna dan tidak efektif. Wilayah EQ adalah hubungan pribadi dan antarpribadi. EQ bertanggung jawab terhadap harga diri, kepekaan social dan kemampuan adaptasi social. Bila kepekaan emosionalnya tinggi, maka akan mampu memahami berbagai perasaan yang muncul, serta dapat mengenali diri sendiri. Dengan menjaga jalur-jalur komunikasi tetap terbuka lebar antara amigdala dan neokorteks dapat menunjukkan rasa empati, penyesuaian diri, dan kendali

diri. EQ sangat berperan penting di tempat kerja, dalam keluarga, masyarakat, pengalaman romantis, bahkan kehidupan spritual.

Emosi menurut Krug dan Alvah r. Cass (2003: 98) adalah *Accompaniments of, and signal the immediate disruption of, a dynamic state in the human organism*. Dalam hal ini emosi mengandung kondisi dinamis yang tetap artinya: (a) dinamis (dynamic), berarti interaktif atau adaptif atau dapat mengatur diri; (b) kondisi tetap (steady state), berarti seseorang dalam kondisi homeostatic yang dapat mengatur dirinya secara konstan; (c) ketika hal tersebut terganggu, maka sinyal emosi akan berubah dari kondisi tetap; dengan demikian akan terjadi penyesuaian diri dan seringkali tidak dikenal oleh orang; dapat mengakibatkan hal positif seperti rasa cinta atau negatif seperti kesdihan dan (d) terdapat kondisi emosi yang primer yang berhubungan dengan proses biologi seperti penerimaan (acceptance), ketakutan (enxiety), marah (anger), senang (joy), kesedihan (grief of sorrow), *antisipasi* (expectancy) dan *kejutan* (surprise).

Emosi menurut Hurlock (2004 ; 213) merupakan warna dari persepsi inividu dan lingkungannya dan dampak perilaku seseorang. Denan menentukan karakteristik pola penyesuaian seseorang terhadap kehidupannya maka akan berpengaruh terhadap kepribadiannya. Dapat ditambahkan emosi juga merupakan kesenangan kehidupan seseorang dan memotivasi aksi terhadap lingkungannya dan penyesuaian diri. Intensitas dan durasi bagaimana menentukan emosi akan mempengaruhi kepribadiannya

Emosi dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Dampak secara langsung berasal dari

gangguan fisik dan mental. Dalam hal ini, emosi mempengaruhi fungsi fisik dan mental seseorang, sikapnya, kesukaan dan nilai seseorang. Yang penting dari dampak secara langsung ini adalah mempengaruhi seseorang dalam mewarnai keinginan seseorang, sikap, suka atau tidak suka. Sedangkan dampak tidak langsung berasal dari reaksi anggota masyarakat terhadap seseorang yang telah melakukan pengalaman emosi. Dampak emosi secara tidak langsung berasal dari keputusan orang lain yang membuat perilaku emosi seseorang atau dan hubungan emosi dengan orang lain. Yang kedua adalah kemampuan atau ketidakmampuan seseorang dalam hubungan emosinya dengan orang lain. Hubungan sosial merupakan hal besar yang dipengaruhi oleh hubungan emosional antar cang atau disebut *empathic complex*

Menurut para psikologi, emosi merupakan faktor yang penting dalam menentukan perilaku motivasi. Beberapa ahli psikologi lainnya menyatakan bahwa emosi bukan hanya penting untuk sistem motivasi tetapi juga meliputi motivasi utama (*primer*). Emosi merupakan fenomena multidimensional. Atau dengan kata lain, emosi merupakan keadaan perasaan yang subjektif. Emosi membuat kita merasakan kondisi khusus seperti marah atau gembira. Emosi juga merupakan respons biologis, reaksi fisiologis yang mempersiapkan tubuh kita untuk beradaptasi. Ketika kita merasakan emosional, maka tubuh kita akan lebih aktif dari keadaan normal seperti jantung berdebar, otot mengencang dan pernafasan meningkat. (Reeve, 2002 : 77)

Dalam kaitan dengan *Emotional Intelligence* A. Baron (2002: 195) yang berarti kecerdasan emosional pada dasarnya berawal dari kata emosi dan

kecerdasan. Kecerdasan (*Intelligence*) merupakan kemampuan untuk berpikir secara abstrak dan belajar dari pengalaman (*the ability to think abstractctly and to learn radily from experience*). Hal ini sangat penting karena akan mempengaruhi aspek-aspek perilaku lainnya. Bagaimana seseorang mengerjakan tugas dan menerima informasi dengan cepat, bagaimana orang mengerti dan mampu beradaptasi dengan situasi baru, bagaimana mereka sukses di sekolah atau pelatihan lainnya dan kehidupan pada umumnya. Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun beragam.

Bertolak dari sejumlah teori di atas dapat ditarik suatu hakikat bahwa kecerdasan emosional adalah kesadaran dalam memahami perasaan diri, mampu menampilkan emosi secara intelektual dan menempatkan pada peran orang lain yang dipimpinnya atau lingkungannya secara proporsional melalui pengaturan diri, pemacuan diri dan sosialisasi diri yang berpusat pada kemampuan non kognitif dan subjektif.

2.1.3.2. Pengukuran Kecerdasan Emosional

Banyak teori yang dikemukakan untuk mendefinisikan kecerdasan (*intelligence*). *Intelligence* menurut Sprinthal, dan Richard C. Sphrintal (2000 :65) merupakan kemampuan kita untuk beradaptasi (*size up*) dengan situasi yang baru, belajar dari kesalahan di masa lampau dan mengkreasikan pola pikiran baru. Kecerdasan menunjukkan nilai keberlangsungan (*survivali*) kita dalam masyarakat.

Defenisi kecerdasan menurut Goleman (2002: 104) seseorang dikembangkan dalam lima bidang utama kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sebagai berikut : (1) mengetahui emosinya sendiri (*self-awareness*); mengetahui atau mengenal dirinya sendiri merupakan kata kunci dalam kecerdasan emosional; dalam hal ini kemampuan untuk mengontrol perasaan dari satu kejadian ke kejadian lainnya merupakan hal yang krusial terhadap pandangan secara psikologis dan mengerti dirinya sendiri; (2) mampu mengatur emosinya (*managing emotions*), artinya menangani perasaan merupakan salah satu kemampuan untuk mengetahui dirinya sendiri; kapasitas untuk menenangkan diri, untuk melepaskan diri dari ketakutan yang terus menerus, kemurungan atau cepat marah dan konsekuensi kegagalan pada keahlian dasar emosi; (3) mampu untuk memotivasi dirinya sendiri, (*self motivation*); menyusun atau mengatur emosi dalam menentukan tujuan adalah penting untuk diberikan perhatian, memotivasi diri sendiri dan keunggulan serta untuk kreatifitas; (4) mampu untuk memperkenalkan emosi kepada yang lainnya (*regognizing emotions in others / empathy*); empati adalah kemampuan lain dalam membangun pengetahuan emosi tentang dirinya dan merupakan hal fundamental dalam keahlian seseorang dan (5) menjaga persahabatan atau hubungan (*handling relationship*); dalam hal ini menjaga hubungan atau persahabatan merupakan kemampuan lain dalam menjaga emosi terhadap orang lain; selain itu juga kemampuan untuk memimpin, dan keefektifan berhubungan.

Selain kelima definisi tersebut menurut Goleman (2002 : 106) terdapat tujuh kunci yang berhubungan dengan kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) yaitu : (1) percaya diri (*confidence*); (2) rasa ingin tahunya besar (*curiosity*); (3) tekun dan bersungguh-sungguh (*intentionality*); (4) kontrol diri (*self-control*) yaitu kemampuan untuk mengontrol aktifitasnya sendiri secara benar dan perasaannya yang dikontrol dari dalam; (5) kemampuan untuk berhubungan dengan yang lain (*relatedness*); (6) kemampuan untuk berkomunikasi (*capacity to communicate*); (7) kemampuan untuk bekerja sama (*cooperativeness*).

Kecerdasan emosional menurut Mangkunegara (2005: 134) dapat dibagi ke dalam dua kecakapan utama, yakni kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Kecakapan pribadi adalah kemampuan dalam mengelola diri sendiri, sedangkan motivasi berprestasi kepemimpinan adalah kecakapan dalam mengelola hubungan serta interaksi dengan orang lain. Kecakapan pribadi pada dasarnya dapat dicirikan oleh kecakapan dalam tiga hal yakni kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi diri. Kecakapan sosial yang merupakan kecakapan dalam menangani suatu hubungan terdiri atas dua kecakapan yakni empati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain dan keterampilan sosial dan personal yaitu kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain.

Dalam beberapa tahun terakhir sebagaimana dijelaskan Cooper dan Ayman Sawaf (2003 :182), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) dapat diukur dan diidentifikasi dalam diri seseorang. Pengukuran *Emotional*

Intelligence ini berbeda dengan pengukuran tes IQ. Pengukuran Emotional Intelligence ini berdasarkan pada peta *Emotional Intelligence* atau disebut Peta kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence Map*). Secara statistik merupakan metode yang dapat dipercaya dengan karakteristik yang berhubungan dengan kecerdasan emotional (*Emotional Intelligence*). Dalam pengukuran tersebut dapat diukur hubungan antara *Emotional Intelligence* dengan kesehatan, kerja sama (*teamwork*), inovasi, produktivitas dan keuntungan (*profit*). Dalam *Emotional Intelligence Map* akan ditunjukkan tentang keadaan kita juga akan menunjukkan bakat dan kemampuan yang melekat dalam diriinya. Setiap skala dalam *Emotional Intelligence Map* mengindikasikan sifat mudah tersinggung dan membuktikan kekuatan yang dikembangkan dalam atribut kecerdasan emosional.

Dikaitkan dengan kepribadian seseorang, maka ada empat hal yang patut diingat sebagai landasan kecerdasan emosional. Seperti pendapat Cooper dan Sawaf yaitu bahasa emosi (*Emotional literacy*), kemampuan emosi (*Emotional fitness*), kesadaran emosi (*Emotional depth*) dan alkimia emosi (*Emotional alchemy*). Masing-masing emosi tersebut memiliki faktor-faktor yang dapat menunjang kecerdasan emosional.

Seorang pegawai, maka seyogyanya memahami konsep yang hampir sama dengan *Emotional Intelligence* adalah *meta emotion*. Dimana *meta emotion* berarti membahas emosi tentang emosi (*emotion about emotion*). Dalam hal ini struktur *meta emotion* diatur dan dikumpulkan dalam kumpulan emosi dan kognisi tentang emosi, baik emosi dirinya dan emosi orang lain.

Struktur *meta emotion* merupakan himpunan perasaan dan konsep tentang emosi dan gagasan yang meliputi filsafat emosi.

2.1.4. Definisi dan konsep Komitmen pegawai

2.1.4.1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan bagian dari sikap, sikap merupakan faktor yang menentukan perilaku seseorang, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, kerja dan motivasi. Gibson, Ivancevish dan Donely, (2002 :64) mendefinisikan Sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang diorganisasi lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya Di sisi lain Stephen (2001 :99) mendefenisikan sikap sebagai suatu pernyataan yang evaluatif baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang melakukan sesuatu.

Defenisi mengenai sikap ini mempunyai pengaruh tertentu pada pimpinan. Pertama, sikap menentukan kecendrungan orang terhadap segi tertentu dari dunia ini. Kedua, sikap memberikan dasar emosional bagi hubungan interpolasi seseorang dan pengabdian. Beberapa sikap bersifat tetap dan abadi. Tetapi seperti halnya dengan tiap-tiap variabel psikologis, sikap dapat berubah-ubah. Sikap yang positif akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan organisasi.

Namun demikian, keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya juga ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya, baik terhadap waktu, pekerjaan, dan aturan-aturan yang berlaku. Dari sudut pandang psikologi sosial komitmen di definisikan : “ ... *all the forces, positive and negative, acting to keep an individual a relationship.*” (.....semua hal yang menunjukkan, sikap positif dan negatif, untuk berbuat dan menjaga keputusan atau hubungan secara individu atau bersama-sama) (Taylor : 2003: 82). Komitmen mengacu pada kekuatan baik positif dan negatif yang harus ada untuk menjaga seseorang tetap memelihara suatu hubungan. Pendapat Taylor jelas memberikan penekanan bahwa komitmen berorientasi kepada perilaku baik positif maupun negatif guna mendorong terjadinya hubungan baik secara individu maupun secara kelompok.

Berbeda dengan Taylor, Sahertian (2002 ;76) mengartikan bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan demikian seseorang yang terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya akan sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan hati. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan, seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka ia tidak ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Hal ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Kartono, komitmen sebagai

janji, tanggung jawab dan keterikatan sehingga keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu dan cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap. Kedua pendapat di atas lebih menekankan bahwa komitmen merupakan suatu bentuk janji yang harus dipertanggungjawabkan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter dan rekan (Mowday, Porter, dan Steers, Porter, Steers, Mowday, dan Boulian, dan cara yang kedua diajukan oleh Becker. Menurut Porter et al komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti kerja). (Pangabeian, 2002 ;109)

Dalam hal ini Meyer dan Allen dalam Pangabeian (2002 ;122) menggunakan istilah *affective commitment* untuk pendapat yang pertama dan *continuance commitment* untuk pendapat yang kedua. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapatkan uang pensiunan, fasilitas, dan senioritas atau

mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya hubungan *affective* yang menyenangkan dengan organisasi.

Lebih lanjut, Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seseorang pegawai secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan pada profesi, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Secara khusus, Meyer et.al., dalam Pangabeian (2002 ;124) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki *normative* atau *moral commitment* tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian, dan mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya. Perbedaan motif tersebut disebabkan oleh perbedaan faktor penentu dan mengakibatkan perbedaan konsekuensi.

Seseorang yang telah mempunyai komitmen terhadap tugas akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri. Glickman dalam Sahertian mengatakan komitmen lebih luas dari kepedulian sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta

waktu yang cukup banyak. Pemahaman ini memberikan penekanan bahwa komitmen juga berkaitan dengan kepedulian sosial seseorang terhadap dirinya dan lingkungannya. Arikunto (2002 ; 62) mengartikan komitmen bukan sekedar keterlibatan saja, komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Secara praktis Arikunto ingin menggambarkan bahwa komitmen adalah aplikasi dari janji yang dengan secara sadar mendorong seseorang untuk beraktivitas dan bertanggungjawab.

Para ahli sekarang ini secara umum telah mengenali bentuk-bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi. Dua pandangan yang berkembang mengenai komitmen pegawai (Agarwal, Ramaswami, 2003 :98). Pandangan pertama menyatakan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan keterpautan yang mencerminkan kekuatan dari keterkenalan individu dengan suatu organisasi tertentu dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Pandangan kedua melihat komitmen sebagai suatu keadaan keterpautan yang mencerminkan suatu kekurangan mengenai peluang kerja alternatif dan/atau pengorbanan pribadi yang tinggi sehubungan dengan meninggalkan sebuah organisasi tertentu. Ke dua bentuk keterpautan atau keterikatan ini masing-masing diistilahkan sebagai komitmen afektif dan komitmen keberlanjutan.

2.1.4.2. Pengukuran Komitmen Pegawai

Para ahli telah pula melakukan sejumlah pengukuran terhadap komitmen keorganisasian dari para pegawai. William dan Anderson (2002)

mengemukakan beberapa indikator bagi komitmen pegawai, di antaranya adalah:

1. Pegawai menemukan kecocokan nilai-nilai yang dimilikinya dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
2. Pegawai sejak bergabung dengan organisasi merasakan bahwa nilai-nilai pribadinya dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi lebih banyak keserupaannya.
3. Pegawai juga menemukan bahwa kesamaan nilai-nilai dibandingkan dengan organisasi lain merupakan alasan yang utama.
4. Keterpautan pegawai dengan organisasi terutama didasarkan pada keserupaan nilai-nilai yang dimilikinya dengan yang ditunjukkan oleh organisasi.
5. Tujuan-tujuan yang dimiliki oleh organisasi adalah penting bagi pegawai.
6. Pegawai merasa bangga menceritakan orang lain bahwa ia merupakan bagian dari organisasi tempat ia bekerja.
7. Pegawai juga menceritakan kepada teman-temannya bahwa organisasi tempat ia bekerja merupakan organisasi yang baik atau hebat sebagai tempat bekerja.
8. Pegawai memiliki rasa “memiliki” terhadap organisasi tempat ia bekerja bukan hanya semata-mata sebagai pegawai.

Menurut Bolon (2003 ;65), komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki tiga komponen, masing-masingnya mencerminkan berbagai bentuk keterpautan pegawai terhadap organisasi. Bentuk pertama dari komitmen

adalah komitmen afektif, yang menyatakan keterpautan atau keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, mengenali organisasi, dan melibatkan diri di dalamnya. Para pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi akan melanjutkan kekerjaan mereka dengan organisasi karena mereka *ingin* berbuat demikian. Bentuk kedua adalah komitmen keberlanjutan, yang menyatakan suatu kesadaran pada sisi pegawai mengenai biaya atau pengorbanan yang muncul sehubungan dengan meninggalkan organisasi. Para pegawai yang ikatannya dengan organisasi terutama didasarkan atas komitmen keberlanjutan ini akan berada di dalam organisasi karena mereka merasa perlu berbuat demikian. Akhirnya, komitmen yang ketiga adalah komitmen normatif, yang mencerminkan sebuah perasaan berkewajiban untuk melanjutkan kekerjaan dengan organisasi. Para pegawai dengan komitmen normatif yang kuat akan merasa bahwa mereka *harus* tetap tinggal bersama organisasi

Selanjutnya Agarwal dan Ramaswami (2003 ; 76) mendefinisikan komitmen keorganisasian afektif sebagai derajat sejauh mana seorang pegawai memiliki sebuah keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan suatu kemauan untuk mencurahkan usaha ekstra demi organisasi tersebut. Mereka kemudian mengukur komitmen afektif dari pegawai menggunakan sejumlah pertanyaan, di antaranya adalah:

1. Pegawai bersedia untuk mencurahkan sejumlah usaha ekstra di luar yang normalnya diharapkan untuk membantu organisasi tempat ia bekerja untuk menjadi berhasil.

2. Pegawai menceritakan mengenai organisasi tempat ia bekerja dengan teman-temannya sebagai sebuah tempat yang hebat untuk bekerja.
3. Pegawai akan menerima segala bentuk penugasan jabatan guna untuk tetap bekerja bagi organisasi tersebut.
4. Pegawai menemukan bahwa nilai-nilai yang dimilikinya dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi adalah serupa.
5. Pegawai bangga menceritakan pada orang lain bahwa ia merupakan bagian dari organisasi tempat ia bekerja.
6. Pegawai sangat senang bahwa ia telah memilih organisasi tersebut untuk bekerja ketimbang organisasi lainnya sejak ia memutuskan untuk bergabung dengan organisasinya sekarang ini.
7. Pegawai sungguh-sungguh memiliki kepedulian terhadap masa depan dari organisasi tersebut.
8. Bagi pegawai tersebut, organisasi ini merupakan pilihan terbaik yang mungkin untuk bekerja.

Bolon (2003 ;97) selanjutnya berupaya menggabungkan beberapa pendapat ahli manajemen mengenai komitmen pegawai di dalam beberapa indikator, yaitu sebagai berikut : a) memiliki kepedulian yang tinggi pada pekerjaan b) menjaga dengan teguh keharmonisan lingkungan kerja c) Memiliki tanggungjawab atas segala tindakan selama bekerja d) bersikap loyal pada pada organisasi d) bersikap loyal pada atasan e) memiliki keberanian dalam bertindak demi kepentingan organisasi dan menanggung resiko.

2.2. Penelitian terdahulu

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

- 1 Penelitian yang dilakukan Hendiyanto (2000) Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen kerja terhadap efektivitas pegawai RS. Raden Mattaher Jambi. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional dan Komitmen kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap efektivitas kerja.
- 2 Zulfahmi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Profesionalitas terhadap Efektivitas kerja pegawai Bank Sumsel" menghasilkan kesimpulan bahwa Secara bersama-sama dan secara parsial kecerdasan Emosional dan Profesionalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Bank Sumsel
- 3 Rohmat Nasir (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen pegawai terhadap efektivitas kerja di Perusahaan PT. Pelindo (Persero) Cabang Jambi, menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Perusahaan PT. Pelindo (Persero) Cabang Jambi

2.3. Kerangka Pemikiran

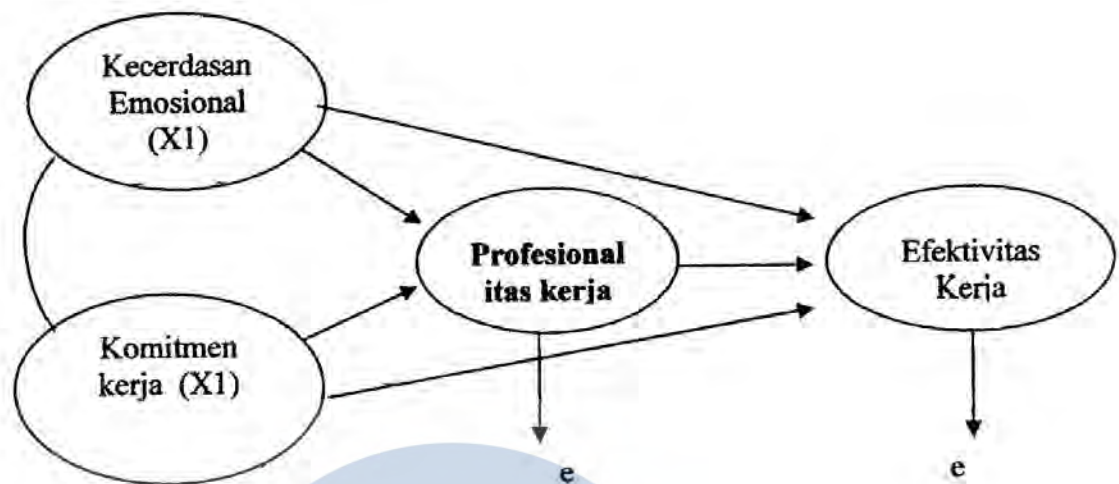
Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang ingin cepat dari setiap organisasi. Karena efektivitas kerja ini dapat dijadikan tolak ukur, berhasil atau gagalnya organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sementara itu faktor yang harus diperhatikan dalam pencapaian efektivitas

kerja ini salah satunya adalah faktor kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan profesionalitas kerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong profesionalitas dan efektivitas kerja adalah kecerdasan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan emosional seharusnya dapat bekerja berdasarkan pemikirannya sendiri dan memiliki kemampuan berbuat lebih tegas, tidak ragu-ragu atau gundah. Dengan demikian akan muncul suatu sikap yang ekspresif.

Dengan berbasis kecerdasan emosional akan mampu mempengaruhi lingkungannya agar memberikan tampilan optimal melalui suatu gagasan atau aktivitas, baik yang dilakukan oleh dirinya sendiri untuk memberikan contoh positif bagi orang lain. Salah satu wujud kecerdasan emosi adalah sikap hati-hati. Setiap masalah yang disampaikan dengan hati-hati kepada teman kerja akan memberikan hasil dalam wujud pembuatan keputusan yang berkualitas melalui kebersamaan. Bersama, diharapkan mereka akan mampu menggapai tujuan yang akan dicapai, mewujudkan tujuan tersebut dan mengevaluasi hasilnya secara akurat. Kata kuncinya adalah kesanggupan pimpinan untuk mampu dan percaya memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan, memberikan dorongan positif agar staf mampu melakukan sesuatu, mendampingi anak buah dalam pelatihan, memberikan petunjuk yang jelas dalam setiap pemecahan masalah, penertiban administrasi sesuai standar yang ditentukan dan melakukan kualitas kepemimpinan yang bijaksana.

Secara skematis kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan berikut ini



2.4. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
2. Komitmen pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
4. Komitmen pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.
5. Profesionalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Jambi, dimana yang menjadi kunci analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena peneliti bermaksud mengumpulkan dan menganalisa bukti empiris (data) dan melakukan pengujian data secara statistik serta dilakukan secara sistematis agar dapat memahami fenomena sosial yang tengah diteliti, (Nazir, 2003). Khusus tentang pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai terhadap profesionalitas kerja serta implikasinya terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi, sementara penelitian verifikatif bermaksud untuk menerapkan analisis yang lebih rinci dan mendalam. fokus penelitian ditetapkan terbatas pada domain tertentu.

Penggunaan metode ini berdasar pada tujuan dan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis secara menyeluruh dan utuh tentang Pengaruh Kecerdasan emosional , Komitmen kerja pegawai dan Profesionalitas kerja dengan Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi .

Pelaksanaan metode deskriptif dan statistik tidak hanya terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang arti data tersebut. Dengan metode deskriptif ini peneliti menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh dan juga mencari hubungan komparasi antara variabel.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu profesionalitas kerja dan efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan berdasarkan laporan Dinas Pendidikan Kota Jambi dan data hasil evaluasi kegiatan serta dokumen-dokumen resmi dari instansi terkait

3.4. Tehnik Pengumpulan Data

Agar data dan informasi yang diharapkan dapat diperoleh, maka tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Study Dokumenter

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan-laporan dan dokumen yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

2. Study Dokumenter

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan-laporan dan dokumen yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

3. Kuisisioner

Yaitu mengumpulkan data melalui daftar pernyataan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu sesuai variabel penelitian yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dengan efektivitas kerja, kecerdasan emosional, komitmen kerja pegawai dan profesionalitas kerja. Kuisisioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 74 pegawai dengan maksud untuk menguji hipotesis penelitian.

Kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 dengan menggunakan metode Likerts Summated Ratings (LSR) mulai dari angka yang paling rendah sampai ke yang paling tinggi yaitu skor 1 sampai skor 5 dengan kode spesifikasi adalah sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Kurang Setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

Setiap butir pernyataan dilakukan pengujian validitasnya, tujuannya agar memperoleh tingkat kevalidan dengan menggunakan korelasi person. Selanjutnya keseluruhan butir pernyataan dilakukan pengujian reliabilitas alpa dengan tujuan untuk memperoleh instrument yang dapat dijadikan sebagai alat ukur psikologi atau psikometri (Sugiyono 2005 : 83).

3.5. Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian harus terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti. Menurut ahli bahwa “ Populasi adalah keseluruhan objek penelitian “ (Arikunto 2006 ; 108), sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa

“ Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan “ (Sugiono, 2004:81). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Jambi yang berjumlah 118 orang (Agustus 2014). Dari jumlah populasi tersebut sebanyak 74 orang adalah PNS, sementara sisanya adalah tenaga kontrak dan pegawai honor. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:109). Mengingat besarnya populasi penelitian ini, maka diambil sampel yang mewakili populasi, yaitu pegawai yang berstatus PNS, sebanyak 74 orang.

3.6. Operasional Variabel

Secara operasional maka variable penelitian dapat digambarkan, yaitu sebagai berikut

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Kecerdasan emosional (X_1) Sumber (Mangkunegara, 2005)	Kecerdasan Emosional adalah skor hasil pengukuran yang diperoleh terhadap kesadaran pegawai dalam memahami perasaan diri, mampu menampilkan emosi secara intelektual dan menempatkan pada peran orang lain	1. Kecakapan Pribadi	1. kesadaran Diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi Diri	Ordinal
		2. Kecakapan Sosial	1. keempatian 2. Keterampilan Sosial dan personal	Ordinal
Komitmen kerja (X_2) Sumber : Bolon (2003)	Komitmen kerja pegawai adalah keterikatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Keterikatan disini merupakan keterlibatan dan kesedian untuk memenuhi tanggungjawab, janji yang telah diberikan	1. Komitmen Afektif	1. Menyatakan keterpautan atau keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, 2. Mengenali organisasi, 3. Melibatkan diri di dalam organisasi.	Ordinal
		2. Komitmen Berkelanjutan.	4. Kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi. 5. Berada di dalam organisasi karena mereka merasa perlu berbuat demikian.	Ordinal

1	2	3	4	5
		3. Komitmen Normatif	6. Perasaan berkewajiban untuk melanjutkan kekaryaan dengan organisasi. 7. Kepedulian tetap tinggal bersama organisasi	Ordinal Ordinal
Profesionalitas kerja Pegawai (Y) (Sumber : Mukhtar (2001))	Profesionalitas dalam penelitian ini didefinisikan sebagai figur pegawai yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang tinggi, baik dalam hubungan pekerjaan maupun dalam sosial kemasyarakatan.	1. Kesesuaian keahlian dengan bidang tugas	1. Penempatan sesuai dengan pendidikan 2. Pimpinan menghargai keahlian yang dimiliki	Ordinal Ordinal
		2. Terampil menyusun rencana	3. Mampu menyusun rencana kerja dengan baik 4. Mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik	Ordinal Ordinal
		3. Melaksanakan dan mengevaluasi kerja	5. Pemeriksaan alat-alat kerja 6. Mengikuti pendidikan yang dapat menambah wawasan	Ordinal Ordinal
Efektifitas Kerja Pegawai (Y) (Hoy dan Miskel, 2002) dan Simamora (2002)	tindakan atau suatu kesempurnaan hasil suatu pekerjaan itu sendiri ketepatan suatu	1. Kualitas Kerja (Quality of work)	2. Kualitas Sesuai standar kerja 3. Adanya pengakuan kualitas kerja dari penilai independent	Ordinal Ordinal
		2. Ketepatan waktu (Promptness)	3. Pekerjaan selesai sesuai jadwal 4. Pekerjaan berjalan secara efisien	Ordinal Ordinal
		3. Inisiatif (Initiative)	5. Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan 6. Memiliki inisiatif membantu kesulitan rekan kerja	Ordinal Ordinal
		4. Kesanggupan Kerja (Capability)	7. Pekerjaan sesuai dengan keahlian 8. Memiliki tekad kuat dalam bekerja	Ordinal Ordinal
		5. Keterampilan berkomunikasi (Communication)	9. Dapat menjalin koordinasi dengan bidang lain 10. Memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan 11. Memiliki keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya	Ordinal Ordinal Ordinal

3.7. Metode Analisis

3.7.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pertama, digunakan alat analisis deskriptif dengan rentang skala sebagai berikut :

a. Efektivitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 11 \times 74 &= 4070 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 11 \times 74 &= 814 \\ \text{Jumlah} &= 4070 - 814 : 5 &= 651 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1.	814 - 1464	Sangat Tidak Baik
2.	1465 - 2115	Kurang Baik
3.	2116 - 2766	Cukup
4.	2767 - 3417	Baik
5.	3418 - 4070	Sangat Baik

b. Profesionalitas kerja

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 6 \times 74 &= 2220 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 6 \times 74 &= 444 \\ \text{Jumlah} &= 2220 - 444 : 5 &= 355 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1.	444 - 798	Sangat Tidak Baik
2.	799 - 1153	Kurang Baik
3.	1154 - 1508	Cukup
4.	1509 - 1863	Baik
5.	1864 - 2220	Sangat Baik

c. Kecerdasan Emosional

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 5 \times 74 &= 1850 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 5 \times 74 &= 370 \\ \text{Jumlah} &= 1850 - 370 : 5 &= 296 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1.	370 - 665	Sangat Tidak Baik
2.	666 - 961	Kurang Baik
3.	962 - 1257	Cukup
4.	1258 - 1553	Baik
5.	1554 - 1850	Sangat Baik

d. Komitmen Kerja

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 7 \times 74 &= 2590 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 7 \times 74 &= 518 \\ \text{Jumlah} &= 2590 - 518 : 5 &= 414 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1.	518 - 931	Sangat Tidak Baik
2.	932 - 1345	Kurang Baik
3.	1346 - 1759	Cukup
4.	1760 - 2173	Baik
5.	2174 - 2590	Sangat Baik

Untuk menentukan klasifikasi perindikator maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{\text{Nilai tertinggi- nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \text{ (interval)}$$

Selanjutnya dengan diketahuinya interval maka dapat diketahui rentang pengukuran masing-masing idniaktor. Dalam metode ini semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh, semakin baik pula kesimpulan dari indikator tersebut

Rentang skala penilaian sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

3.7.2. Analisis Kuantitatif

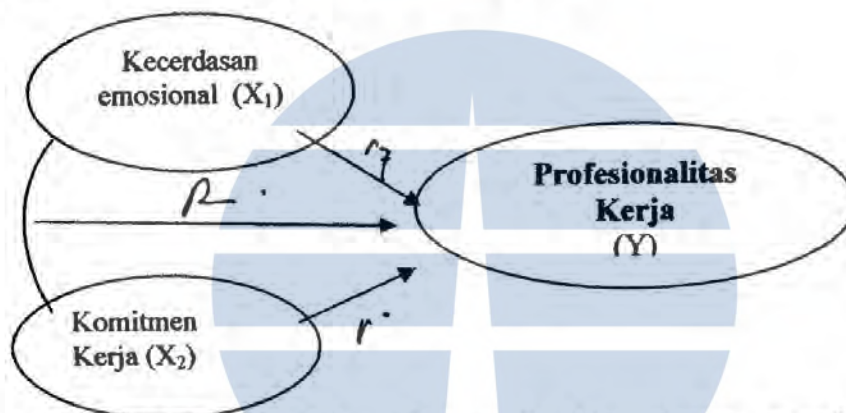
Untuk menjawab permasalahan 2-9 maka digunakan analisis jalur (*path model*). Penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependent.

Pengembangan model analisis jalur harus didasarkan pada hubungan kausalitas yang memiliki justifikasi teori yang kuat dan mapan. Pengembangan diagram jalur bertujuan untuk menggambarkan hubungan *kausalitas* yang ingin diuji. Biasanya hubungan *kausalitas* dinyatakan dalam bentuk persamaan yang dibuat sebelum dilakukan analisis jalur. Hubungan *kausalitas* itu dapat juga

digambarkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi *estimasi* (Suwarno, 2007).

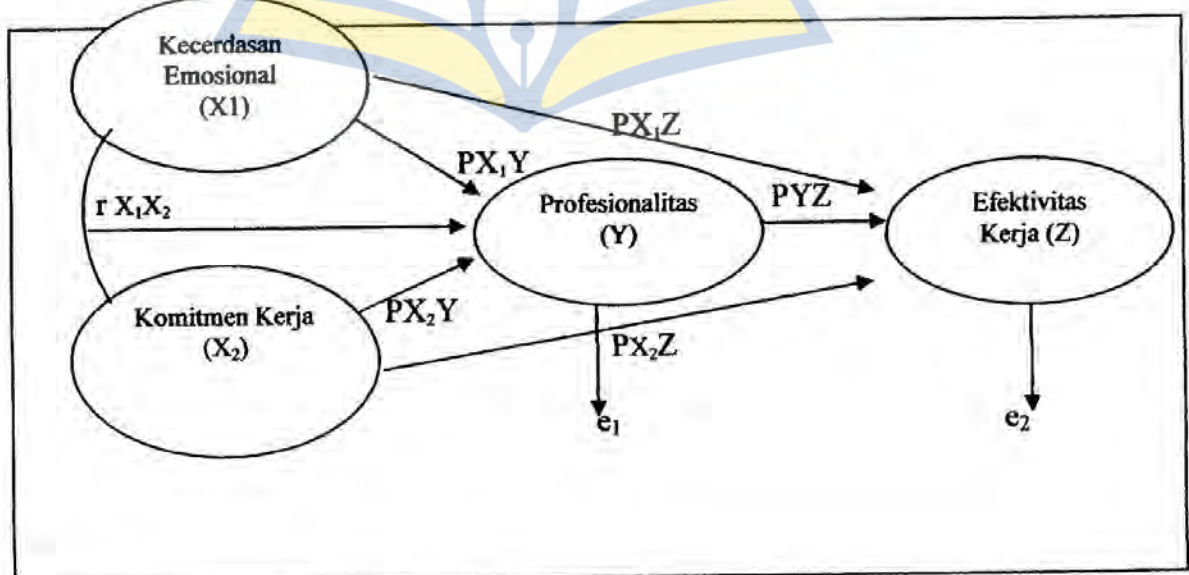
Untuk menjawab tujuan nomor 2 sampai 9, maka dilakukan Analisis Jalur melalui persamaan struktur jalur, sebagai berikut :

Struktur I : $Y = P_{X_1Y} \cdot X_1 + P_{X_2Y} \cdot X_2 + e$



Gambar 3.1 Diagram Jalur Pengaruh Kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai terhadap Profesionalitas Kerja Pegawai

Struktur II : $Z = P_{X_1Z} \cdot X_1 + P_{X_2Z} \cdot X_2 + P_{YZ} \cdot Y + e$



Gambar 3.2 Diagram Jalur Pengaruh Kecerdasan emosional, komitmen dan Profesionalitas kerja pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari diagram diatas untuk mengetahui pola hubungan masing -masing antar variabel tersebut, maka dapat disusun sistem persamaan strukturnya sebagai berikut: (Sarwono, 2007)

1) Pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan sebagai berikut :

a) Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas pegawai sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Y = P_{X_1Y} X_1 \text{ (Pengaruh Langsung = PL)}$$

$$X_1 \rightarrow Y \text{ melalui } X_2 = P_{X_1Y} + P_{X_2Y} \cdot r_{X_1X_2} \text{ (Pengaruh Tidak Langsung = PTL)}$$

$$\text{Pengaruh Total} = PL + PTL$$

b) Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen kerja pegawai terhadap profesionalitas pegawai sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Y = P_{X_2Y} X_2 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Y \text{ melalui } X_1 = P_{X_2Y} + P_{X_1Y} \cdot r_{X_1X_2} \text{ (Pengaruh Tidak Langsung)}$$

$$\text{Pengaruh Total} = PL + PTL$$

c) Pengaruh Kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai secara bersama terhadap profesionalitas kerja sebagai berikut :

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y = P_{X_1Y} + P_{X_2Y}$$

d) Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap Efektivitas kerja pegawai sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z = P_{X_1Z} X_1 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = P_{X_1Z} + P_{X_2Z} \cdot r_{X_1X_2} \text{ (Pengaruh Tidak langsung)}$$

$$\text{Pengaruh Total} = PL + PTL$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = P_{X_1Z} + P_{YZ} \text{ (Pengaruh Tidak Langsung } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y)$$

e) Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z = P_{X_2Z} X_2 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = P_{X_2Z} + P_{X_{1Z}} \cdot r_{X_1X_2}$ (Pengaruh tidak langsung)
 Pengaruh Total = PL + PTL
 $X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = P_{X_2Z} + P_{YZ}$ (Pengaruh Tidak Langsung X_1 terhadap Z melalui Y)

- f) Pengaruh Kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai secara bersama terhadap efektivitas kerja sebagai berikut :

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Z = P_{X_{1Z}} + P_{X_{2Z}}$$

- g) Pengaruh profesionalitas terhadap efektivitas kerja sebagai berikut:

$$Y \rightarrow Z = P_{YZ} Y$$

- h) Pengaruh langsung kecerdasan emosional , komitmen kerja pegawai dan profesionalitas terhadap efektivitas kerja sebagai berikut :

$$Z = P_{X_{1Z}} X_1 + P_{X_{2Z}} X_2 + P_{YZ} Y + e$$

Keterangan :

- X_1 = Kecerdasan emosional
 X_2 = Komitmen kerja pegawai
 Y = Profesionalitas
 Z = Efektivitas kerja
 $P_{X_{1Y}}$ = Koefisien Jalur kecerdasan emosional dengan Profesionalitas
 $P_{X_{2Y}}$ = Koefisien Jalur Komitmen kerja pegawai dengan Profesionalitas
 $P_{X_{1Z}}$ = Koefisien Jalur Kecerdasan emosional dengan Efektivitas kerja
 $P_{X_{2Z}}$ = Koefisien jalur Komitmen kerja pegawai dengan Efektivitas kerja
 P_{YZ} = Koefisien Jalur Profesionalitas dengan efektivitas kerja
 $r_{X_1X_2}$ = Hubungan Kovarian Kecerdasan emosional dengan Komitmen kerja pegawai
 e_1 & e_2 = error

Path Analysis dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh (efek) secara langsung dan secara tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Bukit, 2012).

Pada *path analysis* harus memenuhi beberapa persyaratan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

- 1) Hubungan antar variabel di dalam model adalah linear artinya perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- 2) Variabel yang diamati mempunyai sifat adiktif artinya variabel yang mempunyai sifat multiplikatif dan eksponensial tidak dapat dipergunakan.
- 3) Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya (variabel regresi lainnya).
- 4) Variabel yang diukur berskala interval atau rasio.

3.7.3. Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Langkah-langkah dalam pengujian *path analysis* dilakukan dengan melakukan beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila alat tersebut memiliki kecerdasan emosional untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten.

Untuk melakukan pengujian validitas terhadap instrumen, dalam penelitian ini hanya ditinjau pada validitas internal. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir (dipandang sebagai X) dengan skor total (dipandang sebagai Y). Dalam penelitian ini digunakan korelasi Rank Spearman karena data memiliki skala ukur ordinal dan rumus korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

dimana :

$$d_i = R(X_i) - R(Y_i)$$

$R(X_i)$ = rank pada X untuk data responden yang ke-i

$R(Y_i)$ = rank pada Y untuk data responden yang ke-i

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x \quad \sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

T = Faktor koreksi

$$\sum T_x = \sum \frac{t_x^3 - t_x}{12}$$

$$\sum T_y = \sum \frac{t_y^3 - t_y}{12}$$

t = banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu skor tertentu

Bila koefisien korelasi untuk seluruh butir pertanyaan telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup “tinggi” sebagai indikator adanya konsistensi antara skor butir pernyataan dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Adapun metode perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *alpha crobach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } r_{xx} = \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_x^2}{s_y^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach's
- k = Jumlah item pertanyaan
- s_x^2 = Varians masing-masing item
- s_y^2 = Varians skor total

Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan kepada Tabel berikut.

Tabel 3. 1
Kriteria Standar Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

	Reliabilitas	Validitas
Good (Baik)	0.8	0.5
Acceptable (Cukup Baik)	0.7	0.3
Marginal	0.6	0.2
Poor (Tidak Baik)	0.5	0.1

Sumber : *Barker*, et. al., 2002:70

Tabel di atas menunjukkan bahwa standar validitas instrumen penelitian mulai dari yang tertinggi yaitu baik (*Good*) dengan validitas 0,5 sampai kepada tingkat yang terendah yaitu tidak baik (*poor*) dengan validitas 0,1. untuk standar reliabilitas instrumen penelitian juga ditunjukkan mulai dari yang tertinggi yaitu baik (*Good*) dengan reliabilitas 0,8 sampai kepada tingkat yang terendah yaitu tidak baik (*poor*) dengan reliabilitas 0,5.

3. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Karena tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi Skala Interval dengan menggunakan "*Method of Successive Interval*".

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui *Method of Successive Interval* tersebut dapat dilakukan dengan langkah kerja sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekwensi setiap jawaban.
2. Berdasarkan frekwensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi setiap jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pernyataan, hitung nilai Z untuk masing – masing proporsi kumulatif dengan menggunakan Tabel distribusi normal.
5. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
6. Hitung nilai numeric penskalaan (*Scale Value*) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

3.7.4. Pengujian Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi regresi klasik normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas.

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-smirnov Test* (Daniel, 1990:319) dan juga digunakan pendekatan grafik, yaitu *normal probability plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik)

pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Dengan pendekatan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* :
Jika $D\text{-hitung} < D\text{-Tabel}$ maka tidak ada alasan untuk mengatakan data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Dengan pendekatan grafik :
 - Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel bebas dalam suatu model. Dalam model penelitian diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas (korelasi yang sempurna antar variabel bebas). Pelanggaran terhadap asumsi ini berakibat hasil estimasi tidak mencerminkan pengaruh suatu variabel itu sendiri, melainkan ada pengaruh lain yang berkorelasi (Gujarati, 2003 : 341). Cara yang digunakan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas antar variabel bebas adalah dengan metode **VIF** (*Variance Inflation Factor*). Metode ini ditujukan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas, dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - r^2_{ij})} \quad (\text{Gujarati, 2003 : 351})$$

Dimana :

VIF = *Variance inflation Factor*

r_{ij} = Besarnya korelasi antara variabel i dengan variabel j

Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Uji Korelasi *Rank Spearman*, yaitu dengan menghitung korelasi masing-masing variabel bebas dengan harga mutlak dari residual (error) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad (\text{Gujarati, 2003 : 406})$$

dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ (tidak terdapat heteroskedastisitas)

$H_1 : r \neq 0$ (terdapat heteroskedastisitas)

Jika hasil korelasi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) signifikan, maka dapat disimpulkan terhadap heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

4. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 dan X_2 serta X_3 terhadap Y dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan pengujian secara statistik sebagai berikut:

4. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, digunakan uji F yang didapat dari rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)} \quad (\text{Gujarati, 2003 : 939})$$

Ket :

- R^2 = koefisien determinasi
- N = ukuran sampel
- K = Banyaknya variabel bebas

Untuk uji F, kriteri uji yang dipakai adalah :

- H_0 diterima bila $F \leq F_\alpha$
- H_0 ditolak bila $F > F_\alpha$

F_α ditentukan oleh degree of freedom pembilang dan penyebut yaitu $V_1 = k$ dan $V_2 = n - k - 1$. Bila H_0 diterima, maka diartikan sebagai tidak signifikannya suatu pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama atas suatu variabel dependen dan penolakan H_0 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap suatu variabel independen.

5. Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi parsial bermakna digunakan uji uji regresi secara parsial yaitu dengan rumus :

$$t_{\alpha \text{ hitung}} = \frac{b - \beta}{sb}$$

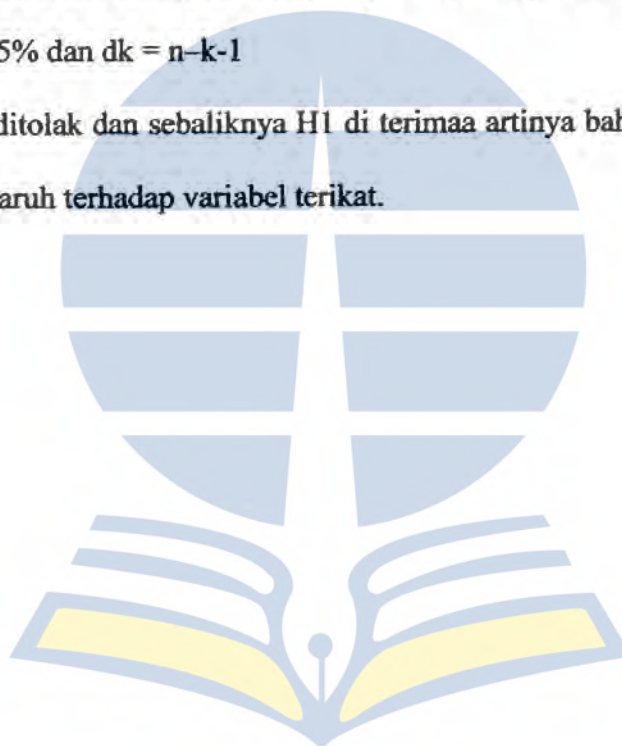
(Gujarati, 2003 : 938)

Berdasarkan pengujian uji t, akan diperoleh hasil t hitung. Kemudian dibandingkan dengan t table. Keputusan yang akan diambil adalah:

- Terima H_0 jika $-t_{(1-\frac{1}{2}\alpha)} \leq t \leq t_{(1-\frac{1}{2}\alpha)}$
- Tolak H_0 jika $t < -t_{(1-\frac{1}{2}\alpha)}$ atau $t > t_{(1-\frac{1}{2}\alpha)}$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji dua pihak pada taraf signifikansi yang digunakan 5% dan $dk = n - k - 1$

Bila H_0 ditolak dan sebaliknya H_1 di terima artinya bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini di deskripsikan hasil pengukuran tentang variabel kecerdasan emosional, komitmen kerja, profesionalitas dan efektivitas kerja menurut indikator masing-masing variabel pada Dinas Pendidikan Kota Jambi

4.1.1.1. Variabel Efektivitas kerja

Efektivitas kerja pada dasarnya adalah ketepatan suatu tindakan atau suatu kesempurnaan hasil suatu pekerjaan itu sendiri. Variabel efektivitas kerja diukur dari 11 indikator sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1.
Tanggapan Responden Pada Variabel Efektivitas Kerja

Pernyataan	Respon	Skor	Frekuensi	Persentase
1. Pekerjaan yang anda selesaikan sesuai standar kerja	Sangat Tidak Setuju	1	4	5,41
	Tidak Setuju	2	27	36,49
	Cukup setuju	3	17	22,97
	Setuju	4	22	29,73
	Sangat Setuju	5	4	5,41
2. Setiap kali mampu menyelesaikan pekerjaan anda mendapat pengakuan dari penilai independent	Sangat Tidak Setuju	1	4	5,41
	Tidak Setuju	2	18	24,32
	Cukup setuju	3	19	25,68
	Setuju	4	28	37,84
	Sangat Setuju	5	5	6,76

4. Pekerjaan yang anda selesaikan dapat berjalan secara efisien	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70
	Tidak Setuju	2	20	27,03
	Cukup setuju	3	12	16,22
	Setuju	4	32	43,24
	Sangat Setuju	5	8	10,81
5. Anda senantiasa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	29	39,19
	Cukup setuju	3	23	31,08
	Setuju	4	21	31,88
	Sangat Setuju	5	1	1,35
6. Anda menyadari pentingnya inisiatif membantu kesulitan rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	1	3	4,05
	Tidak Setuju	2	18	24,32
	Cukup setuju	3	10	13,51
	Setuju	4	34	45,95
	Sangat Setuju	5	9	12,16
7. Anda memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70
	Tidak Setuju	2	19	25,68
	Cukup setuju	3	14	18,92
	Setuju	4	33	44,59
	Sangat Setuju	5	6	8,11
8. Setiap kali menyelesaikan pekerjaan maka anda memiliki tekad kuat dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	1	3	4,05
	Tidak Setuju	2	16	21,62
	Cukup setuju	3	20	27,03
	Setuju	4	29	39,19
	Sangat Setuju	5	6	8,11
9. Selama ini dalam melakukan pekerjaan anda dapat menjalin koordinasi dengan bidang lain	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	25	33,78
	Cukup setuju	3	19	25,68
	Setuju	4	24	32,43
	Sangat Setuju	5	6	8,11
10. Salah satu kelebihan anda adalah memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,35
	Tidak Setuju	2	17	22,97
	Cukup setuju	3	23	31,08
	Setuju	4	27	36,49
	Sangat Setuju	5	6	8,11
11. Biasanya anda diberikan tugas yang berkaitan dengan keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	29	39,19
	Cukup setuju	3	27	36,49
	Setuju	4	14	18,92
	Sangat Setuju	5	4	5,41
Akumulasi tanggapan responden pada variabel Profesionalitas Kerja	Sangat Tidak Setuju	1	19	2,33
	Tidak Setuju	2	245	30,10
	Cukup setuju	3	202	24,82
	Setuju	4	287	35,26
	Sangat Setuju	5	61	7,49
Total Skor			2568	

Tabel 4.1 memberikan gambaran bahwa pada indikator pertama yang berkaitan dengan kualitas kerja yang sesuai standar kerja diperoleh gambaran bahwa sebanyak 27 orang pegawai atau sebesar 36,49 persen menyatakan tidak setuju, 22 responden atau sebesar 29,73 persen menyatakan setuju dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 22,97 persen. Secara rata-rata nilai skor indikator pertama diperoleh sebesar 2,93 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator kedua berkaitan dengan adanya pengakuan kualitas kerja dari penilai independent. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebanyak 28 responden atau sebesar 37,84 persen menyatakan setuju, kemudian sebanyak 19 responden menyatakan cukup setuju dan sebesar 24,32 persen atau sebanyak 18 responden menyatakan tidak setuju. Secara rata-rata nilai skor pada indikator ke dua diperoleh sebesar 3,16 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke tiga yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja pegawai adalah pekerjaan selesai sesuai jadwal. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator ke tiga sebagian besar menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 36,49 persen. sebanyak 23 responden atau sebesar 31,08 persen menyatakan setuju, sebanyak 18 responden menyatakan cukup setuju. Secara rata-rata nilai skor indikator pekerjaan selesai sesuai jadwal adalah sebesar 3,11 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator keempat yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja pegawai adalah pekerjaan berjalan secara efisien. Sebagian besar responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 43,24 persen, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 27,03 persen. Sebanyak 12 responden menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden. Secara rata-rata nilai skor pada indikator keempat diperoleh sebesar 3,32 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke lima berkaitan dengan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil sebanyak 29 responden memberikan jawaban tidak setuju, sementara yang memberikan jawaban cukup setuju adalah sebanyak 23 responden, 21 responden memberikan jawaban setuju. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,92 menunjukkan bahwa pada indikator memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.

Indikator keenam berkaitan dengan Memiliki inisiatif membantu kesulitan rekan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 45,95 persen, sementara yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 24,32 persen, yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 10 responden dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden. Nilai rata-rata skor indikator keenam adalah

sebesar 3,38 atau berada pada tingkatan yang cukup baik, namun demikian belum dapat dikategorikan baik.

Indikator ke tujuh berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan keahlian. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebanyak 33 responden menyatakan setuju, sebanyak 19 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 8,11 persen. Secara rata-rata nilai skor indikator ke tujuh diperoleh sebesar 3,30 atau berada pada tingkatan yang cukup baik

Indikator ke delapan berkaitan dengan memiliki tekad kuat dalam bekerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebagian besar memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 39,19 persen, sebanyak 20 responden memberikan tanggapan cukup setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 21,62 persen menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6 responden memberikan jawaban sangat setuju. Secara rata-rata nilai skor yang diperoleh pada indikator ke delapan adalah sebesar 3,26 atau masih berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke sembilan berkaitan dengan dapat menjalin koordinasi dengan bidang lain. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebanyak 25 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 32,43 menyatakan setuju, sementara yang menyatakan cukup setuju adalah sebanyak 19 responden atau sebesar 25,68 persen dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 8,11 persen.

Secara rata-rata nilai skor pada indikator ke sembilan diperoleh sebesar 3,15. Nilai ini berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke sepuluh berkaitan dengan memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan. Pegawai yang terampil dalam melakukan komunikasi dalam memecahkan permasalahan akan membuat persoalan yang muncul dalam pekerjaan dapat teratasi dengan saling pengertian dan tanggungjawab. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 36,49 persen menyatakan setuju, kemudian sebanyak 23 responden menyatakan cukup setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 22,97 persen menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6 responden menyatakan sangat setuju. Secara rata-rata nilai skor pada indikator ke sepuluh adalah sebesar 3,27. Nilai ini berada pada rentang yang cukup baik.

Indikator ke sebelas berkaitan dengan memiliki keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanggapan responden sebanyak 29 responden atau sebesar 39,19 persen menyatakan tidak setuju, sebanyak 27 responden atau sebesar 36,49 menyatakan cukup setuju, sebanyak 14 responden menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,91 menunjukkan bahwa pada indikator ke sepuluh sudah berada tingkatan yang cukup baik.

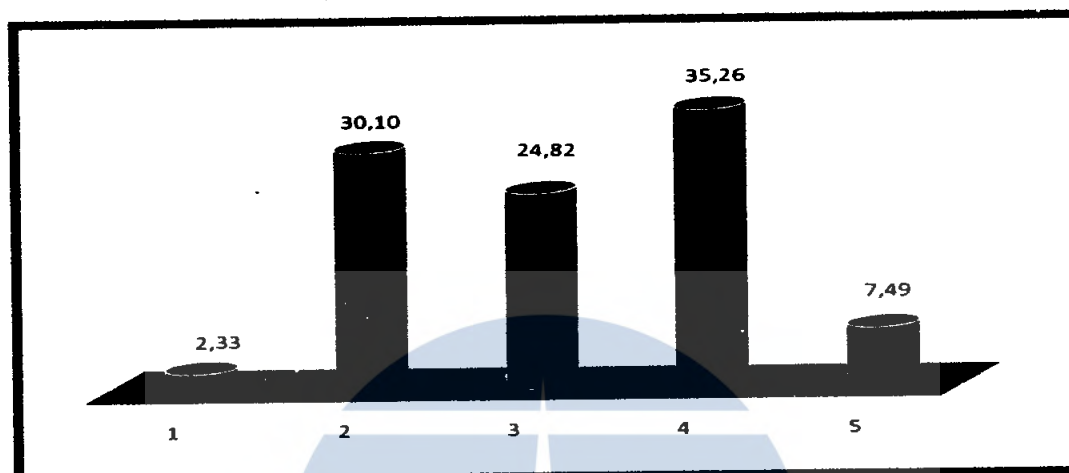
Berikut ini ditampilkan nilai rata-rata skor berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi .

Tabel 4.2.
Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Efektivitas Kerja

Indikator	Nilai Rata-rata	Keterangan
1. Kualitas Sesuai standar kerja	2,93	Cukup Baik
2. Adanya pengakuan kualitas kerja dari penilai independent	3,16	Cukup Baik
3. Pekerjaan selesai sesuai jadwal	3,11	Cukup Baik
4. Pekerjaan berjalan secara efisien	3,32	Cukup Baik
5. Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	2,92	Cukup Baik
6. Memiliki inisiatif membantu kesulitan rekan kerja	3,38	Cukup Baik
7. Pekerjaan sesuai dengan keahlian	3,30	Cukup Baik
8. Memiliki tekad kuat dalam bekerja	3,26	Cukup Baik
9. Dapat menjalin koordinasi dengan bidang lain	3,15	Cukup Baik
10. Memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan	3,27	Cukup Baik
11. Memiliki keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya	2,91	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 4.2 di atas tergambar bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata skor tertinggi adalah memiliki inisiatif membantu kesulitan rekan kerja, dengan nilai skor rata-rata sebesar 3,38, sementara nilai rata-rata skor terkecil adalah memiliki keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya.

Secara keseluruhan hasil tanggapan responden pada variabel efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kota Jambi adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas kerja Pegawai

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan atau berada pada tingkatan yang belum optimal, dengan nilai total skor sebesar 2568 maka skor ini berada pada rentang 2116– 2766 atau berada pada tingkatan yang sudah cukup baik, meskipun demikian nilai yang cukup baik tersebut masih jauh dari kategori baik.

4.1.1.2. Variabel Profesionalitas kerja

Profesionalitas sangat diperlukan dalam bekerja, tanpa profesionalitas akan sangat sulit orang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, sebaliknya orang yang sangat profesionalitas dalam melakukan pekerjaan akan mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Profesionalitas dalam penelitian ini diukur dari 5 dimensi yaitu, Kesesuaian Keahlian Dengan Bidang Tugas, Terampil menyusun

rencana dan Melaksanakan dan mengevaluasi kerja. Adapun gambaran masing-masing tanggapan responden terhadap masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas pegawai tergambar pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.3.
Tanggapan Responden Pada Variabel Profesionalitas Kerja

Pernyataan	Respon	Skor	Frekuensi	Persentase
1. Penempatan anda sesuai dengan Pendidikan	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	10	13,51
	Cukup setuju	3	40	54,05
	Setuju	4	19	25,68
	Sangat Setuju	5	5	6,76
2. Anda merasa pimpinan menghargai keahlian yang anda miliki	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	8	10,81
	Cukup setuju	3	60	81,08
	Setuju	4	5	6,76
	Sangat Setuju	5	1	1,35
3. Anda mampu menyusun rencana kerja dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	9	12,16
	Cukup setuju	3	16	21,62
	Setuju	4	47	63,51
	Sangat Setuju	5	2	2,70
4. Anda mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	6	8,11
	Cukup setuju	3	51	68,92
	Setuju	4	16	21,62
	Sangat Setuju	5	1	1,35
5. Secara berkala anda senantiasa mengikuti Pendidikan yang dapat menambah wawasan anda	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	8	10,81
	Cukup setuju	3	30	40,54
	Setuju	4	36	48,65
	Sangat Setuju	5	0	-
6. Menyadari bahwa untuk menjadi profesional memerlukan waktu yang panjang	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	7	9,46
	Cukup setuju	3	39	52,70
	Setuju	4	25	33,78
	Sangat Setuju	5	3	4,05
Akumulasi tanggapan responden pada variabel Profesionalitas Kerja	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	48	10,81
	Cukup setuju	3	236	53,15
	Setuju	4	148	33,33
	Sangat Setuju	5	12	2,70
Total Skor			1456	

Berdasarkan tabel 4.3 tergambar bahwa ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas kerja. Indikator yang pertama berkaitan dengan penempatan yang sesuai dengan Pendidikan . Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh jawaban cukup setuju sebanyak 40 responden atau sebesar 54,05 persen, kemudian disusul dengan jawaban setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 25,68 persen, sementara jawaban tidak setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 13,51 persen. Secara rata-rata nilai jawaban responden pada indikator pertama diperoleh sebesar 3,26 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator kedua berkaitan dengan pimpinan menghargai keahlian yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh hasil sebanyak 60 responden atau sebesar 81,08 persen memberikan jawaban cukup setuju, sebanyak 8 responden memberikan jawaban tidak setuju dan sebanyak 6 responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata pada indikator kedua diperoleh sebesar 2,99 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke tiga pada variabel profesionalitas kerja adalah mampu menyusun rencana kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil sebanyak 47 orang pegawai atau sebesar 63,51 persen menyatakan setuju, sebanyak 16 orang menyatakan cukup setuju dan sebanyak 9 responden menyatakan tidak setuju. Secara rata-rata diperoleh nilai skor pada indikator ke tiga adalah sebesar 3,57. Artinya pegawai sudah mampu menyusun rencana kerja dengan baik.

Indikator ke empat berkaitan dengan pegawai mampu menyusun jadwal pekerjaan dengan baik, kemampuan menyusun jadwal pekerjaan dengan baik dapat mencerminkan pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh hasil sebanyak 51 responden atau sebesar 68,92 persen menyatakan cukup setuju, sebanyak 16 responden menyatakan setuju dan 1 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata skor pada indikator keempat adalah sebesar 3,16 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke lima berkaitan dengan pegawai senantiasa memeriksa alat-alat kerja. Hasil tanggapan responden menunjukkan sebanyak 36 responden atau sebesar 48,65 persen menyatakan setuju, sebanyak 30 responden menyatakan cukup setuju dan 8 responden menyatakan tidak setuju. Secara rata-rata diperoleh nilai skor indikator kelima diperoleh sebesar 3,38 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator ke enam berkaitan dengan pegawai mengikuti Pendidikan yang dapat menambah wawasan. Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh jawaban cukup setuju sebanyak 39 responden atau sebesar 52,70 persen, sementara yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden dan yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 4,05 persen. Secara rata-rata nilai skor pada indikator ke enam adalah sebesar 3,32 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

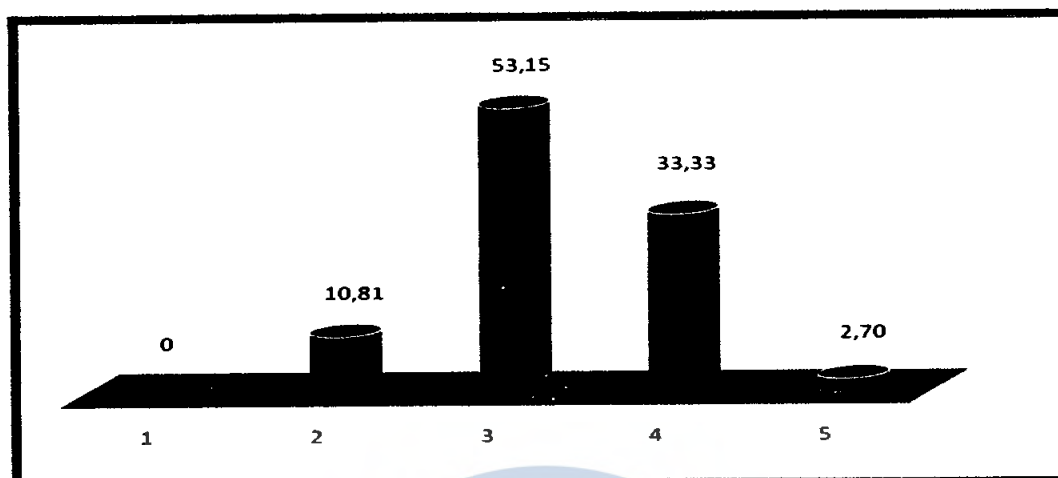
Adapun gambaran nilai rata-rata skor masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi tergambar pada tabel berikut

Tabel 4.4.
Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Profesionalitas Kerja

Indikator	Nilai Rata-rata	Keterangan
1. Penempatan sesuai dengan Pendidikan	3,26	Cukup Baik
2. Pimpinan menghargai keahlian yang dimiliki	2,99	Cukup Baik
3. Mampu menyusun rencana kerja dengan baik	3,57	Baik
4. Mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik	3,16	Cukup Baik
5. Pemeriksaan alat-alat kerja	3,38	Cukup Baik
6. Mengikuti Pendidikan yang dapat menambah wawasan	3,32	Cukup Baik

Setelah diuraikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas kerja pegawai, selanjutnya dibuat akumulasi tanggapan responden dari keseluruhan butir pernyataan indikator tersebut untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Grafik berikut merupakan gambaran akumulasi tanggapan responden tentang profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.



Gambar 4.2 Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Pegawai

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa profesionalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 1456 maka skor ini berada pada rentang 1154 – 1508 atau berada pada tingkatan yang sudah baik.

Secara umum penyebab masih kurang optimalnya variabel profesionalitas kerja pegawai lebih disebabkan kurangnya pimpinan menghargai keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

4.1.1.3. Variabel kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional pegawai adalah Kecerdasan Emosional adalah skor hasil pengukuran yang diperoleh terhadap kesadaran pegawai dalam memahami perasaan diri, mampu menampilkan emosi secara intelektual dan menempatkan pada peran orang lain. Kecerdasan emosional sangat penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kerja dalam organisasi. Kemampuan menampilkan kecerdasan emosional secara baik akan mendorong pegawai mampu menghadapi beban dan permasalahan dalam pekerjaan secara lebih

baik pula. Semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin terampil dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.

Variabel kecerdasan emosional diukur dari 5 indikator, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, Motivasi Diri, keempatian, Keterampilan Sosial dan personal. Masing-masing indikator akan dijelaskan pada point sebagai berikut

Tabel 4.5.
Tanggapan Responden Pada Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	Respon	Skor	Frekuensi	Persentase
1. Saya menyadari bahwa dalam pekerjaan banyak sekali beban dan tantangan maka segala kesalahan yang mungkin terjadi harus diterima dengan kesadaran Diri	Sangat Tidak Setuju	1	0	1,35
	Tidak Setuju	2	15	32,43
	Cukup setuju	3	39	39,19
	Setuju	4	24	16,22
	Sangat Setuju	5	2	10,81
2. Setiap organisasi memiliki keterikatan dan aturan-aturan kerja yang suka tidak suka harus diikuti, oleh karena itu diperlukan kemauan untuk pengaturan diri	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,35
	Tidak Setuju	2	16	21,62
	Cukup setuju	3	30	40,54
	Setuju	4	24	32,43
	Sangat Setuju	5	3	4,05
3. Setiap pekerjaan akan berhadapan dengan resiko dan tanggungjawab, tantangan serta prestasi, oleh karena itu setiap pegawai harus dapat memotivasi diri mereka sendiri	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	19	25,68
	Cukup setuju	3	24	32,43
	Setuju	4	27	36,49
	Sangat Setuju	5	4	5,41
4. Adakalanya berbagai beban, hambatan dan kesalahan akan menghampiri setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan, sebagai seorang pegawai maka diperlukan keempatian untuk merasakan apa yang dialami oleh rekan kerja	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	23	31,08
	Cukup setuju	3	26	35,14
	Setuju	4	19	25,68
	Sangat Setuju	5	6	8,11
5. Berbagai tantangan, hambatan dan kesalahan dapat terjadi kapan dan dimana saja, oleh karena diperlukan keterampilan Sosial dan personal untuk mengatasinya	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
	Tidak Setuju	2	19	25,68
	Cukup setuju	3	31	41,89
	Setuju	4	20	27,03
	Sangat Setuju	5	4	5,41
Akumulasi tanggapan responden pada variabel kecerdasan emosional	Sangat Tidak Setuju	1	2	0,54
	Tidak Setuju	2	101	27,30
	Cukup setuju	3	140	37,84
	Setuju	4	102	27,57
	Sangat Setuju	5	25	6,76
Total Skor			1157	

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa berkaitan dengan indikator dengan kesadaran diri diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 nilai ini berada pada rentang skor baik. Artinya Berkaitan dengan indikator kesadaran diri maka pegawai telah memiliki kesadaran diri secara baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator kedua dari variabel kecerdasan emosional adalah pengaturan diri diperoleh pandangan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,16. Nilai rentang indikator pengaturan diri berada pada rentang yang cukup baik. Artinya kemampuan pengaturan diri pegawai masih pada tingkatan yang cukup baik, tingkatan ini belum mencerminkan kematangan dalam pengaturan diri, tingkatan yang cukup baik memberikan arti belum optimal.

Indikator ke tiga berkaitan dengan motivasi diri. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata indikator motivasi diri sebesar 3,22. Nilai ini berada pada rentang cukup baik. Artinya kemampuan pegawai untuk memotivasi diri biasa saja tidak ada yang istimewa, meskipun ditemui dilapangan sudah ada pegawai yang memiliki kemampuan memotivasi dirinya pada tingkatan yang sangat baik, secara umum menunjukkan bahwa kemampuan untuk memotivasi diri pegawai masih belum optimal.

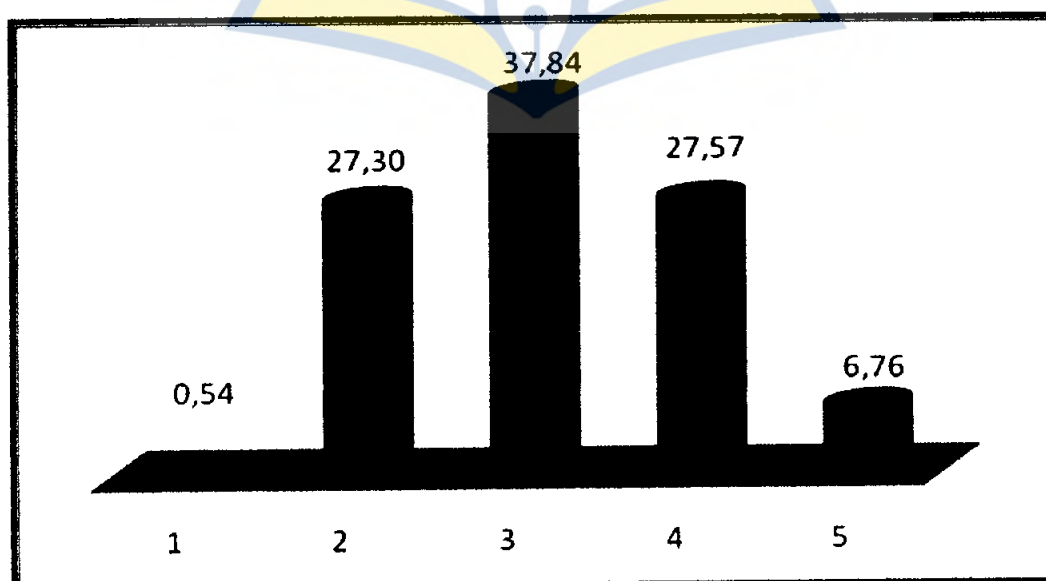
Indikator keempat berkaitan dengan rasa empati, nilai rata-rata indikator keempatian adalah sebesar 3,11. Nilai ini juga masih berada pada rentang yang cukup baik. Artinya rasa keempatian pegawai belum tumbuh secara optimal dalam menghadapi berbagai persoalan yang mungkin timbul dalam organisasi. Pada indikator yang kelima berkaitan dengan keterampilan

sosial dan personal diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,12 juga masih berada pada rentang yang cukup baik. Adapun nilai rata-rata perindikator di tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6.
Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Kecerdasan Emosional

Indikator	Nilai Rata-rata	Keterangan
Kesadaran diri	3,42	Baik
Pengaturan diri	3,16	Cukup Baik
Motivasi diri	3,22	Cukup Baik
Keempatian	3,11	Cukup Baik
Keterampilan Sosial dan Personal	3,12	Cukup Baik

Setelah diuraikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing indikator, selanjutnya dibuat akumulasi tanggapan responden dari keseluruhan butir pernyataan indikator untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi, berikut gambaran akumulasi tanggapan responden tentang kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.



Gambar 4.3 Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan emosional Pegawai

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 1157 maka skor ini berada pada rentang 962 – 1257 atau berada pada tingkatan yang cukup. Masih kurang optimalnya kecerdasan emosional pegawai lebih disebabkan oleh respon yang kurang baik terhadap rasa keempatian pegawai, terutama bila dikaitkan dengan kesulitan rekan kerja dalam menghadapi segenap permasalahannya, namun demikian faktor dukungan kemampuan sosial dan personal juga menjadi salah satu masalah yang perlu diperbaiki .

4.1.1.4. Variabel Komitmen kerja

Komitmen kerja pegawai adalah kesanggupan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan deskripsi atau bidang kerjanya yang ditunjang oleh pengetahuan, ketrampilan, serta sikap mental yang dimiliki. komitmen kerja diukur dari 7 indikator, yaitu sebagai berikut :1) Keterpautan dan Keterikatan Secara emosional dengan organisasi 2) Mengenali organisasi 3) Melibatkan diri 4) Kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi 5) Kesadaran di dalam organisasi 6) Berkewajiban untuk melanjutkan kekaryaannya organisasi 7) Kepedulian tetap tinggal bersama organisasi. Masing-masing indikator akan dijelaskan pada point sebagai berikut

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Kerja

Pernyataan	Respon	Skor	Frekuensi	Persentase
1. Saya menyadari bahwa ada keterikatan secara emosional terhadap baik buruknya organisasi	Sangat Tidak Setuju	1	4	5,41
	Tidak Setuju	2	30	40,54
	Cukup setuju	3	24	32,43
	Setuju	4	13	17,57
	Sangat Setuju	5	3	4,05
2. Saya sangat mengenal pasang surut organisasi dari waktu ke waktu	Sangat Tidak Setuju	1	3	4,05
	Tidak Setuju	2	25	33,78
	Cukup setuju	3	29	39,19
	Setuju	4	14	18,92
	Sangat Setuju	5	3	4,05
3. Secara aktif saya melibatkan diri dalam seluruh kegiatan organisasi	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70
	Tidak Setuju	2	28	37,84
	Cukup setuju	3	25	33,78
	Setuju	4	15	20,27
	Sangat Setuju	5	4	5,41
4. Saya menyadari organisasi telah memberikan banyak bantuan dan dukungan demi kemajuan saya	Sangat Tidak Setuju	1	3	4,05
	Tidak Setuju	2	28	37,84
	Cukup setuju	3	26	35,14
	Setuju	4	13	17,57
	Sangat Setuju	5	4	5,41
5. Secara sadar saya ingin tetap dalam organisasi meskipun banyak tantangan yang akan dihadapi	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70
	Tidak Setuju	2	31	41,89
	Cukup setuju	3	33	44,59
	Setuju	4	7	9,46
	Sangat Setuju	5	1	1,35
6. Organisasi ini telah memberikan manfaat kepada banyak pihak maka saya dan teman-teman ingin sekali terus berkarya untuk kemajuan organisasi	Sangat Tidak Setuju	1	4	5,41
	Tidak Setuju	2	31	41,89
	Cukup setuju	3	20	27,03
	Setuju	4	15	20,27
	Sangat Setuju	5	4	5,41
7. Saya sangat peduli pada organisasi dan ingin tetap bersama dalam memajukan organisasi	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70
	Tidak Setuju	2	27	36,49
	Cukup setuju	3	25	33,78
	Setuju	4	19	25,68
	Sangat Setuju	5	1	1,35
Akumulasi tanggapan responden pada variabel Komitmen Kerja	Sangat Tidak Setuju	1	20	3,86
	Tidak Setuju	2	200	38,61
	Cukup setuju	3	182	35,14
	Setuju	4	96	18,53
	Sangat Setuju	5	20	3,86
Total Skor			1450	

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa dari 7 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai terlihat bahwa

pada indikator adanya keterikatan secara emosional menunjukkan sebagian besar proporsi jawaban adalah Tidak setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 40,54 persen, sementara yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 32,43 persen. Komposisi jawaban setuju dan sangat setuju sendiri sebanyak 16 jawaban atau sebesar 21,60 persen. Melihat proporsi masing-masing jawaban ini menunjukkan bahwa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi masih belum begitu baik. Nilai rata-rata yang diperoleh pada indikator pertama adalah sebesar 2,74, nilai ini berada pada rentang 2,61 – 3,40 atau masih berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator kedua berkaitan erat dengan pernyataan mengenali organisasi. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh jawaban dengan komposisi 29 responden atau sebesar 39,19 persen memberikan jawaban cukup setuju, proporsi jawaban tidak setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 33,78 persen, sementara yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju hanya sebanyak 17 responden atau sebesar 22,97 persen. Hasil komposisi jawaban pada indikator mengenali organisasi ternyata lebih dominan pada jawaban yang tidak setuju, sangat tidak setuju dan cukup setuju, hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar pegawai belum mengenali kondisi organisasi secara baik. Dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 2,85 memberikan arti bahwa pegawai mengenali organisasi pada kategori yang cukup baik dan hasu lebih dioptimalkan.

Indikator ketiga berkaitan dengan melibatkan diri dalam organisasi. Berdasarkan hasil jawaban menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 28 responden, yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 25 responden, sementara yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak 19 responden. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata skor pada indikator melibatkan diri pada kegiatan organisasi adalah sebesar 2,88. Nilai ini berada pada kategori yang cukup baik.

Indikator keempat berkaitan dengan kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi. Organisasi yang baik pada dasarnya berupaya memberikan dorongan dan dukungan kepada anggotanya untuk terus berkembang dan berkarya. Pengorbanan organisasi terhadap anggotanya pada dasarnya wujud kepedulian organisasi terhadap perkembangan individu. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh jawaban sebanyak 28 orang pegawai atau sebesar 37,84 persen memberikan jawaban tidak setuju, 26 responden memberikan jawaban cukup setuju, sementara komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah sebesar 17 responden atau sebesar 22,98 persen. Secara rata-rata nilai skor jawaban responden pada indikator keempat adalah sebesar 2,82 atau berada pada rentang cukup baik.

Indikator kelima pada variabel komitmen kerja pegawai berkaitan dengan kesadaran di dalam organisasi. Kesadaran di dalam organisasi dapat mengukur sejauhmana komitmen pegawai terhadap organisasinya bernaung. Semakin baik nilai kesadaran pegawai maka akan semakin baik pula komitmen

pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh nilai untuk jawaban cukup setuju sebanyak 33 responden atau sebesar 44,59 persen, sementara jawaban tidak setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 41,89 persen. Secara rata-rata nilai skor jawaban responden adalah sebesar 2,65 atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Indikator selanjutnya yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja pegawai adalah Berkewajiban untuk melanjutkan kegunaan organisasi. Berdasarkan hasil jawaban diperoleh tanggapan pegawai sebanyak 31 orang atau sebesar 41,89 persen menyatakan tidak setuju, sementara yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 27,03 persen, sementara jawaban setuju dan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sebesar 25,68 persen. Secara rata-rata nilai skor jawaban responden pada indikator keenam untuk mengukur komitmen kerja pegawai adalah sebesar 2,78 atau berada pada rentang skor yang cukup baik.

Indikator ke tujuh berkaitan erat dengan kepedulian terhadap organisasi berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh proposi jawaban tidak setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 36,49 persen, sementara yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 33,78 persen. Jawaban setuju dan sangat setuju memiliki proporsi jawaban sebanyak 20 responden atau sebesar 27 persen dari total responden yang ada. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata skor indikator kepedulian terhadap organisasi adalah sebesar 2,86 atau berada pada tingkatan

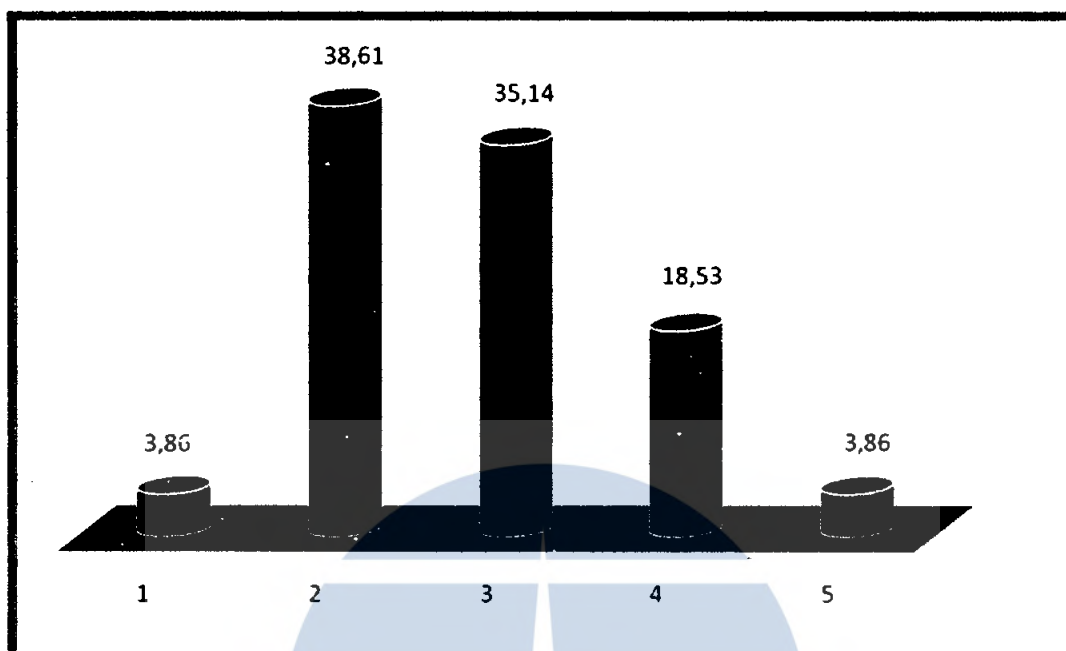
yang cukup baik, namun demikian masih harus dapat ditingkatkan lagi sampai pada tingkatan yang lebih optimal.

Adapun nilai rata-rata masing-masing indikator jawaban responden pada variabel komitmen kerja pegawai tergambar pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8.
Nilai Rata-rata Perindikator Variabel Komitmen Kerja

Indikator	Nilai Rata-rata	Keterangan
Keterpautan dan Keterikatan Secara emosional dengan organisasi	2,74	Cukup Baik
Mengenali organisasi	2,85	Cukup Baik
Melibatkan diri	2,88	Cukup Baik
Kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi	2,82	Cukup Baik
Kesadaran di dalam organisasi	2,65	Cukup Baik
Berkewajiban untuk melanjutkan kekaryaannya organisasi	2,78	Cukup Baik
Kepedulian tetap tinggal bersama organisasi	2,86	Cukup Baik

Setelah diuraikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing indikator, selanjutnya dibuat akumulasi tanggapan responden dari keseluruhan butir pernyataan pada ke tiga indikator untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi, berikut gambaran akumulasi tanggapan responden tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi.



Gambar 4.4 Diagram Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen kerja Pegawai

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 1450 maka skor ini berada pada rentang 1346 – 1759 atau berada pada tingkatan yang cukup.

4.1.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

A. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan harus dapat secara tepat

mengungkapkan mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sedikitnya ada dua cara untuk menguji validitas Instrumen dari variabel-variabel penelitian. Pertama, melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini misalnya dilakukan korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor dari variabel kecerdasan emosional Pegawai. Indikator-indikator dari variabel yang diteliti dikatakan valid bila skor butir indikator berkorelasi positif dengan total skor variabel. Uji signifikansi hubungan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = $n-3$, dimana n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian, jumlah sampel adalah 74 orang, karena itu besarnya df adalah 74 atau $74-3$. Untuk $df = 71$ dan $\alpha = 0.05$ didapat nilai r tabel sebesar 0.235. Nilai r hitung bias diperoleh dengan mengacu pada tampilan output dalam perhitungan cronbach alpha, yakni n pada bagian item - total statistik, pada kolom *corrected item - total correlation*. Jadi, bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian adalah valid.

Instrumen variabel kecerdasan emosional Pegawai terdiri dari 5 item pertanyaan yang diajukan ternyata semuanya valid, dengan demikian indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi valid digunakan dalam penelitian ini Sebagaimana tergambar pada tabel berikut : (lihat lampiran 3)

Tabel 4.9.
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hitung	r tabel	Keterangan	Validitas
Efektivitas kerja _1	0,324	0.235	r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _2	0,308		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _3	0,307		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _4	0,393		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _5	0,340		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _6	0,417		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _7	0,332		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _8	0,342		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _9	0,456		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _10	0,637		r hit > r tab	Valid
Efektivitas kerja _11	0,439		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

Pengujian validitas butir pertanyaan/pernyataan variabel efektivitas kerja terdiri dari 11 pertanyaan/pernyataan ternyata menunjukkan seluruh butir pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sebagaimana tergambar pada tabel 4.9

Pada variabel profesionalitas (Y) dari 6 butir pertanyaan/pernyataan ternyata juga menunjukkan hasil yang valid, sebagaimana terlihat pada lampiran berikut :

Tabel 4.10.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Profesional

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hitung	r tabel	Keterangan	Validitas
Profesi_1	0,358	0.235	r hit > r tab	Valid
Profesi_2	0,265		r hit > r tab	Valid
Profesi_3	0,633		r hit > r tab	Valid
Profesi_4	0,368		r hit > r tab	Valid
Profesi_5	0,459		r hit > r tab	Valid
Profesi_6	0,402		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

Begitu juga dengan hasil pengujian validitas variabel kecerdasan emosional yang menunjukkan semua pernyataan adalah valid, sebagaimana tergambar pada tabel berikut

Tabel 4.11.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kecerdasan emosional Pegawai

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hitung	r tabel	Keterangan	Validitas
Kecerdasan emosional _1	0,462	0.235	r hit > r tab	Valid
Kecerdasan emosional _2	0,306		r hit > r tab	Valid
Kecerdasan emosional _3	0,439		r hit > r tab	Valid
Kecerdasan emosional _4	0,615		r hit > r tab	Valid
Kecerdasan emosional _5	0,414		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

Instrumen Variabel komitmen kerja pegawai (X_2) pertanyaan/pernyataannya semua valid (lihat lampiran 3). Hal ini

menunjukkan bahwa 7 item pertanyaan/pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12.
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen kerja

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hitung	r tabel	Keterangan	Validitas
Komitmen kerja _1	0,336	0.235	r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _2	0,339		r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _3	0,332		r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _4	0,445		r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _5	0,241		r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _6	0,558		r hit > r tab	Valid
Komitmen kerja _7	0,47		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah sebuah kuesioner mempunyai derajat konsistensi dari waktu ke waktu. Artinya, sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2005:42), terdapat beberapa cara untuk mengukur reliabilitas, satu diantaranya yang digunakan disini adalah dengan pengukuran sekali saja, yakni pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Perangkat SPSS 19 telah

menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Adapun hasil-hasil nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.
**Hasil perhitungan Reliabilitas terhadap variabel Kecerdasan emosional ,
Komitmen kerja, Profesionalitas dan Efektivitas kerja**

Variabel	item pernyataan	Cronbach alpha (α)
Kecerdasan emosional	10	0.957
Komitmen kerja	14	0.766
Profesionalitas	10	0.715
Efektivitas kerja	8	0.894

Sumber : Hasil Perhitungan (lampiran 3)

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tergambar pada tabel 4.13 ternyata nilai alfa cronbach masing-masing variabel (efektivitas kerja, profesionalitas kerja, kecerdasan emosional dan komitmen kerja memiliki nilai alfa lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dipastikan semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau shahih dalam mengukur variabel yang diteliti.

C. Pengujian Normalitas

Mengingat bahwa statistik regresi dan korelasi merupakan teknik statistik parametris (untuk data Interval dan rasio), maka teknik statistik ini bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila data tidak normal, maka tehnik statistik

parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis, dan sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data berdistribusi normal. teknik statistik tersebut adalah teknik statistik non parametris. Untuk itu, sebelum peneliti menggunakan teknik statistik parametris sebagai alat analisisnya, maka peneliti harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian asumsi normalitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan tersebut telah terdistribusi secara normal atau tidak. Jika seandainya hasil pengujian menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal maka penggunaan statistik parametris untuk analisis data tidak diperbolehkan atau tidak valid untuk dilanjutkan karena memiliki tingkat penyimpangan daya yang cukup tinggi, dan jalan keluarnya adalah kita terpaksa melakukan analisis data dengan menggunakan teknik statistik non parametris.

Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan atau digunakan tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka kita dapat menggunakan uji kolmogorov Smirnov.

Adapun hipotesis yang diuji adalah :

H_0 : Data Mengikuti Distribusi Normal

H_a : Data Tidak mengikuti Distribusi Normal.

Hasil Perhitungan statistik dengan menggunakan Software SPSS 19 adalah ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.14.
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Komitmen kerja	Profesionalitas	Efektivitas kerja
Normal Parameters ^a	Mean	32.4875	31.1750	31.6750	27.6250
	Std. Deviation	2.43910	3.29470	3.61703	3.14371
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.121	.061	.103
	Positive	.143	.121	.060	.093
	Negative	-.158	-.065	-.061	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.416	1.084	.544	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.536	.191	.929	.369

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel (lihat pada baris Asym. Sig. (2-tailed)) lebih besar dari nilai $\alpha=5\%$. Ketentuan yang berlaku adalah, jika Nilai signifikansi dalam tabel kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai α yang dalam hal ini ditetapkan sebesar 5%, maka kesemua variabel yang diteliti dikatakan berdistribusi Normal. Dengan dipenuhinya syarat pertama ini, berarti bahwa Data yang diperoleh dari penelitian ini layak untuk dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik Parametris, yang dalam hal ini adalah Regresi dan Korelasi.

4.1.2 Analisis Model Struktur Path Model

1. Struktur I Persamaan Path Model

Struktur I model persamaan regresi adalah pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = P_{X_1Y} X_1 + P_{X_2Y} X_2 + e$$

Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara gabungan terhadap profesionalitas kerja dapat dilihat hasil pada model summary berikut ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.187	.29886	1.972

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,210. Angka ini memberikan gambaran bahwa secara gabungan kecerdasan emosional dan komitmen kerja memiliki pengaruh sebesar 21,10 persen terhadap variasi naik turunnya variabel profesionalitas kerja pegawai, sementara sisanya sebesar 59,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Untuk mengukur linear tidaknya hubungan kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan profesionalitas pegawai digunakan uji F (lihat Sarwono, 2007), yaitu membandingkan antara F hitung dan F tabel. F hitung diperoleh dari hasil pengujian berikut :

Tabel 4.16
Nilai-nilai F hitung X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.683	2	.842	9.422	.000 ^a
Residual	6.342	71	.089		
Total	8.025	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 9,422.

Hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut

H_0 : Tidak ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan profesionalitas pegawai

H_a : Ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan profesionalitas pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dicari nilai F tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % atau $\alpha = 0,05$, $df = n - k = 74 - 3 = 71$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan dengan variabel profesionalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada struktur I model persamaan regresi (path model) sudah layak atau memiliki pengaruh nyata.

2. Struktur II Persamaan Path Model

Struktur II model persamaan regresi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai

berikut : $Z = P_{X1Z} X1 + P_{X2Z} X2 + e$

Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat hasil pada model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Nilai Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.409	.392	.25234	1.552

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,409. Angka ini memberikan gambaran bahwa secara gabungan kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 40,9 persen terhadap efektivitas kerja pegawai, sementara sisanya sebesar 59,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Untuk mengukur linear tidaknya hubungan kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai digunakan uji F (lihat Sarwono, 2007), yaitu membandingkan antara F hitung dan F tabel. F hitung diperoleh dari hasil pengujian berikut :

Tabel 4.18
Nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Z
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.126	2	1.563	24.546	.000 ^a
	Residual	4.521	71	.064		
	Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai F hitung sebesar 24,546, selanjutnya hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang linear antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai

H_a : Terdapat hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai

F tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %, $df = n - k = 74 - 3 = 71$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa struktur II model persamaan regresi (path model) sudah layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Struktur III Persamaan Path Model

Struktur III model persamaan regresi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai sebagai berikut :

$$Z = P_{X1Z} X1 + P_{X2Z} X2 + P_{YZ} Y + e$$

Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat hasil pada model summary berikut ini:

Tabel 4.19
Nilai Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 serta Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.398	.25116	1.474

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,423. Angka ini memberikan gambaran bahwa secara gabungan kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 42,3 persen, sementara sisanya sebesar 57,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Untuk mengukur linear tidaknya hubungan kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai digunakan uji F (lihat Sarwono, 2007), yaitu membandingkan antara F hitung dan F tabel. F hitung diperoleh dari hasil pengujian berikut :

Tabel 4.20
Nilai F hitung X_1 dan X_2 serta Y terhadap Z

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.232	3	1.077	17.077	.000 ^a
Residual	4.416	70	.063		
Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung sebesar 17,07, selanjutnya hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut

H_0 : Tidak ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai

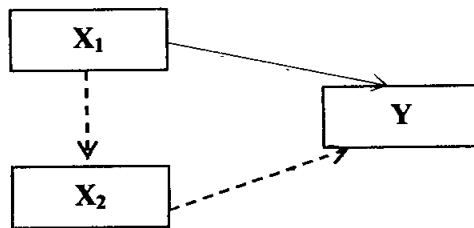
H_a : ada hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai

F tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %, $df = n - k = 74 - 3 = 71$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada hubungan yang linear antara kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa struktur III model persamaan regresi (path model) sudah layak.

4.1.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dalam Model Path Analisis

4.1.3.1 Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan : garis putus-putus menunjukkan pengaruh tidak langsung

Adapun persamaan pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebagai berikut

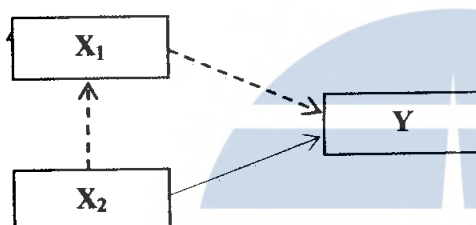
$$\begin{aligned}
 X_1 &\rightarrow Y &&= 0,318 \text{ (PL)} \\
 X_1 &\rightarrow Y \text{ melalui } X_2 &&= 0,318 + (0,270 \times 0,207) \\
 &&&= 0,3738 \text{ (PTL)} \\
 \text{Pengaruh Total} &&&= 0,318 + 0,3738 \\
 &&&= 0,6918 \text{ (lampiran 187)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tergambar bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,318, sementara pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,3738 dan pengaruh total adalah sebesar 0,6918. Dari angka-angka tersebut dapat ditafsirkan bahwa kecerdasan emosional secara langsung memberikan pengaruh terhadap profesionalitas kerja adalah sebesar 31,8 persen, namun pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja melalui komitmen kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, yaitu sebesar 37,38 persen. Dengan demikian

pengaruh total kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 69,18 persen.

4.1.3.2 Pengaruh langsung dan tidak langsung Komitmen Kerja terhadap profesionalitas Kerja pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan : garis putus-putus menunjukkan pengaruh tidak langsung

Adapun persamaan pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebagai berikut

$$X_2 \rightarrow Y = 0,270 \text{ (PL)}$$

$$X_2 \rightarrow Y \text{ melalui } X_1 = 0,270 + (0,318 \times 0,207)$$

$$= 0,33525 \text{ (PTL)}$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,270 + 0,33525$$

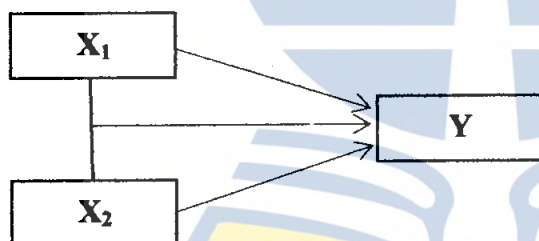
$$= 0,60525 \text{ (lampiran 187)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tergambar bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,270, sementara pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,33525 dan pengaruh total adalah sebesar 0,60525. Dari angka-

27 persen, namun pengaruh tidak langsung komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai melalui variabel kecerdasan emosional pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, yaitu sebesar 33,525 persen. Dengan demikian pengaruh total kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 60,525 persen.

4.1.3.4 Pengaruh Kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai secara bersama terhadap profesionalitas kerja

Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Adapun persamaan variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah dapat digambarkan sebagai berikut

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y = P_{X_1Y} + P_{X_2Y}$$

$$Y = 0,318 + 0,270$$

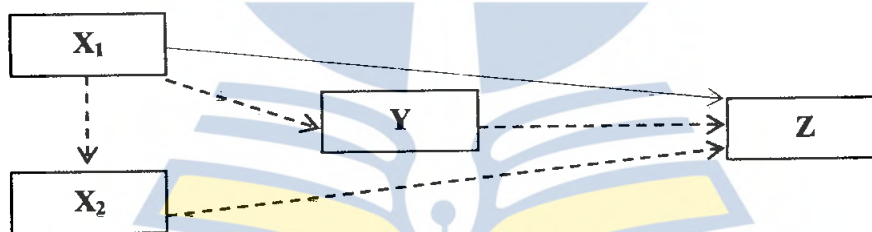
$$Y = 0,588$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,588 atau sebesar 58,8 persen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara parsial.

4.1.3.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : garis putus-putus menunjukkan pengaruh tidak langsung

Adapun hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut

$$X_1 \rightarrow Z = 0,241 \text{ (PL) (lampiran 190)}$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = 0,241 + (0,482 \times 0,207)$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = 0,340 \text{ (PTL } X_1 \text{ Terhadap } Z \text{ melalui } X_2)$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,241 + 0,340 = 0,581$$

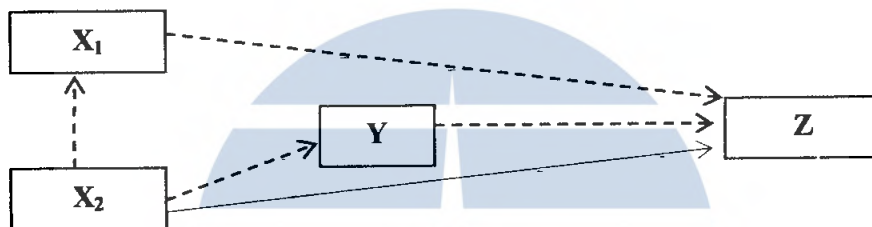
Berdasarkan hasil perhitungan di atas tergambar bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,241, pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja melalui komitmen kerja adalah sebesar 0,340, sementara pengaruh total kecerdasan emosional pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,581 dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai melalui variabel intervening (profesionalitas kerja) adalah sebesar 0,553.

Dari angka-angka tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional secara langsung akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 24,1 persen, sementara pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 34 persen, sementara secara total kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 58,1 persen. Apabila dikaitkan dengan variabel intervening (Profesionalitas kerja pegawai) maka kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 55,3 persen. gambaran hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai melalui variabel intervening (profesionalitas kerja pegawai) lebih rendah bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja pegawai.

variabel intervening (profesionalitas kerja pegawai) lebih rendah bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja pegawai.

4.1.3.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen kerja terhadap efektivitas kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : garis putus-putus menunjukkan pengaruh tidak langsung

Adapun hasil-hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah

$$X_2 \rightarrow Z = 0,482 \text{ (PL) (lampiran 190)}$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 = 0,482 + (0,241 \times 0,207) \\ = 0,5318$$

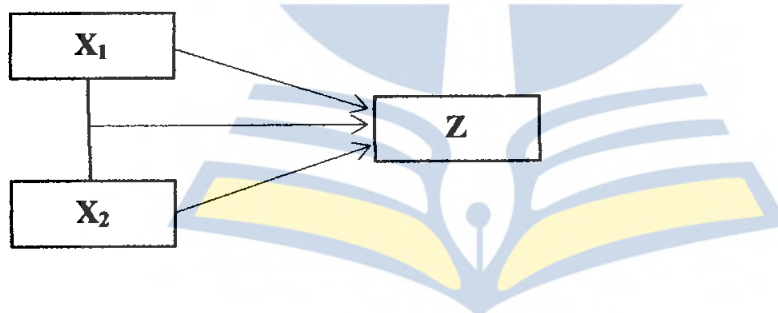
$$\text{Pengaruh Total} = 0,482 + 0,5318 \\ = 1,013$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } Y = 0,482 + 0,132 \text{ (PTL } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y) \\ = 0,614 \text{ (PTL } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y)$$

0,5318 dan pengaruh komitmen kerja melalui variabel intervening (Profesionalitas kerja) adalah sebesar 0,614. Angka-angka di atas menggambarkan bahwa secara langsung komitmen kerja mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 48,2 persen, sementara secara tidak langsung pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja melalui kecerdasan emosional adalah sebesar 4,98 persen. Pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja melalui variabel intervening adalah sebesar 61,4 persen.

4.1.3.7 Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen Kerja Pegawai Secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Adapun hasil-hasil pengujian diperoleh pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja sebagai berikut :

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Z = P_{X_1Z} + P_{X_2Z}$$

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Z = 0,241 + 0,482$$

$$Z = 0,723$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai mampu

mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 0,723 atau sebesar 72,3 persen.

4.1.3.8 Pengaruh Profesionalitas terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Adapun hasil perhitungan pengaruh profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai tergambar pada hasil sebagai berikut :

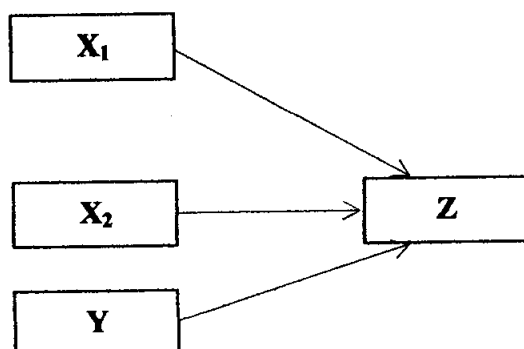
$$Y \rightarrow Z = P_{YZ} Y$$

$$Z = 0,132$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa pengaruh profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 13,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya efektivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi sebesar 13,2 persen oleh profesionalitas kerja.

4.1.3.9 Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja Pegawai dan Profesionalitas terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi sebagaimana digambarkan pada grafik sebagai berikut:



Adapun hasil perhitungan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$Z = P_{X1Z} \cdot X_1 + P_{X2Z} \cdot X_2 + P_{YZ} \cdot Y + e$$

$$Z = 0,241 + 0,482 + 0,132$$

$$Z = 0,855$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai secara langsung mampu memberikan kontribusi kepada efektivitas kerja pegawai sebesar 85,5 persen.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Profesionalitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalitas kerja pegawai

Adapun nilai-nilai t hitung pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai di dapat dari hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.21
Nilai Koefisien Pengganda X_1 dan X_2 dan nilai T hitung Terhadap Y

No	Variabel	Nilai t hitung	Nilai T tabel	Sig
1	Kecerdasan Emosional	2,950	1,669	0,003
2	Komitmen Kerja	2,505	1,669	0,000

Berdasarkan tabel 4.21 tergambar bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (2,950) > dari nilai t tabel (1,669). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalitas kerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin positif profesionalitas kerja pegawai.

4.1.4.2 Pengaruh Komitmen Kerja Pegawai terhadap Profesionalitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan profesionalitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan profesionalitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.20 tergambar bahwa nilai t hitung variabel komitmen kerja pegawai adalah sebesar 2,505, sementara dengan tingkat keyakinan 95% $df = n - k - 1 = 74 - 4 = 70$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,669. Dengan demikian maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komitmen kerja pegawai terhadap profesionalitas kerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen kerja pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin positif tingkat profesionalitas pegawai dalam bekerja.

4.1.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Pegawai terhadap Profesionalitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan profesionalitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan profesionalitas kerja pegawai

Tabel 4.22
Nilai nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.683	2	.842	9.422	.000 ^a
	Residual	6.342	71	.089		
	Total	8.025	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai F hitung sebesar 9,442, sementara dengan tingkat keyakinan sebesar 95% $df = n - k = 73$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50, dengan demikian maka nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Artinya secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas kerja pegawai.

4.1.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja pegawai

Adapun angka-angka nilai t hitung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Nilai Koefisien Pengganda dan Nilai t hitung X_1 dan X_2
terhadap Z

No	Variabel	Nilai t hitung	Nilai T tabel	Sig
1	Kecerdasan Emosional	2,447	1,669	0,017
2	Komitmen Kerja	4,979	1,669	0,000
3	Profesionalitas Kerja	2,583	1,669	0,009

Berdasarkan tabel 4.23 tergambar bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (2,447) > dari nilai t tabel (1,669). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin positif efektivitas kerja pegawai.

4.1.4.5 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 tergambar bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (4,979) > dari nilai t tabel (1,669). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya hipotesis nul ditolak

dan hipotesis alternatif diterima. Artinya komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen kerja pegawai terhadap pekerjaan maka akan semakin positif efektivitas kerja pegawai.

4.1.4.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai

Tabel 4.24
Nilai F hitung X_1 dan X_2 terhadap Z
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.126	2	1.563	24.546	.000 ^a
	Residual	4.521	71	.064		
	Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.24 tergambar bahwa nilai F hitung variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja adalah sebesar (24,546) > dari nilai F tabel (2,50). Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Artinya hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya

secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai terhadap pekerjaan maka akan semakin positif efektivitas kerja pegawai.

4.1.4.7 Pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara profesionalitas kerja dengan efektivitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dengan efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.23 tergambar bahwa nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (2,583) > dari nilai t tabel (1,669). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya profesionalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin baik profesionalitas kerja pegawai pekerjaan maka akan semakin positif efektivitas kerja pegawai.

4.1.4.8 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja serta Profesionalitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis yang dapat disusun berkaitan dengan pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai

Adapun hasil-hasil pengujian kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas kerja tergambar pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Nilai F hitung X_1 dan X_2 serta Y terhadap Z
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.232	3	1.077	17.077	.000 ^a
Residual	4.416	70	.063		
Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel 4.25 tergambar bahwa nilai F hitung variabel kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas kerja pegawai (17,077) > dari nilai t tabel (1,669). Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Artinya hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya kecerdasan emosional dan profesionalitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai serta profesionalitas kerja pegawai maka akan semakin positif efektivitas kerja pegawai.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Gambaran Kecerdasan emosional, Komitmen kerja, Profesionalitas dan Efektivitas kerja

1 Gambaran Variabel Kecerdasan emosional

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 1157 maka skor ini berada pada rentang 962 – 1257 atau berada pada tingkatan yang cukup baik, Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki kecedasan emosional yang masih tertata cukup baik dalam melakukan pekerjaan.

Apabila diperhatikan jawaban responden perindikator diperoleh hasil bahwa pada dimensi kesadaran diri diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,42 atau berada pada tingkatan yang sudah baik, Hal ini menunjukkan bahwa secara sadar pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi memiliki kesadaran yang baik untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesadaran yang muncul dalam diri pegawai tidak terlepas dari kemampuan pegawai untuk memahami fungsi dirinya dalam organisasi, sehingga pada dimensi ini dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi sudah berjalan baik.

Indikator pengaturan diri diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,16 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Rentang yang cukup baik belumlah dapat dikategorikan sudah tahap yang baik, karena pada level ini pegawai sebagian besar kurang memiliki pengaturan diri atau dengan kata lain biasa

saja. Penyebabnya tentu berkaitan dengan kurangnya kemampuan dan kemauan pegawai untuk mengelola diri mereka sendiri dalam bekerja dan menempatkan diri dalam organisasi.

Indikator ke tiga yang berkaitan dengan kecerdasan emosional adalah motivasi diri. Motivasi diri sangat penting sebagai gerbang kesuksesan untuk memacu prestasi. Semakin baik kemampuan diri pegawai dalam memotivasi dirinya sendiri maka akan semakin baik kemampuan yang akan ditunjukkannya, dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kemampuan memotivasi diri pegawai masih biasa-biasa saja belum pada kategori yang baik.

Indikator lainnya yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional pegawai Dinas pendidikan Kota Jambi adalah keempatian. Keempatian sangat penting dalam meningkatkan rasa kesetiakawanan dalam suatu organisasi. Semakin baik sikap keempatian yang ditunjukkan pegawai terhadap rekan kerjanya maka akan semakin berarti sikap-sikap sosial yang berkembang dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata skor indikator keempatian adalah sebesar 3,11. Nilai ini masih berada pada tingkatan yang biasa-biasa saja, artinya sikap keempatian pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi belum pada katageori yang baik

Indikator kelima berkaitan dengan keterampilan sosial dan personal. Setiap pekerjaan memiliki tantangan dan konsekwensi. Untuk meminimalkan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja maka diperlukan keterampilan sosial

dan personal. Pegawai yang memiliki keterampilan sosial dan personal bukan hanya akan mampu menjawab tantangan saja akan tetapi lebih jauh akan mampu menemukan metode-metode pemecahan masalah yang lebih efektif dan efisien, sehingga tidak memberikan dampak yang berakibat buruk. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai skor-rata-rata indikator keterampilan sosial dan personal adalah sebesar 3,12. Nilai ini masih berada pada rentang yang cukup baik. Artinya keterampilan sosial dan personal pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi secara umum biasa-biasa-saja. Hal ini mengingatkan kepada segenap jajaran Dinas Pendidikan Kota Jambi untuk meningkatkan kemampuan sosial dan personal pegawai.

2 Komitmen kerja

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan atau masih berada pada tingkatan yang cukup baik, dengan nilai total skor sebesar 1450 maka skor ini berada pada rentang 1346 – 1759 atau berada pada tingkatan yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai pada tingkatan yang optimal.

Indikator pertama berkaitan dengan keterpautan dan keterikatan secara emosional dengan organisasi. Semakin baik ikatan moral dengan organisasi maka akan semakin sadar pegawai bahwa organisasi memerlukan dirinya untuk beraktivitas dan dirinyapun menyadari bahwa dirinya

memerlukan organisasi untuk beraktivitas. Keterpautan dan keterikatan menjadi pijakan yang kuat bagi organisasi untuk saling membutuhkan dan saling memahmi pentingnya prinsip mitra kerja dalam organisasi. Dengan nilai 2,74 menunjukkan bahwa pada indikator pertama masih berada pada tingkatan yang cukup baik. Indikator yang cukup baik belumlah dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki keterpautan dan keterikatan dalam bekerja. Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak merasa nyaman bekerja dilingkup organisasi mereka. Hal ini menjadi gambaran penting bahwa untuk meningkatkan keterpautan dan keterikatan pegawai diperlukan dorongan yang lebih besar pada pegawai untuk bekerja secara nyaman dalam organisasi.

Indikator ke dua yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kota Jambi adalah mengenali organisasi. Mengenali organisasi maksudnya adalah kemampuan pegawai untuk mengenali berbagai potensi, kelemahan, kelebihan, keunggulan dan kekuatan yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kota Jambi. Kemampuan mengenali organisasi pada gilirannya akan membantu pegawai dalam menempatkan dirinya dalam organisasi. Dengan nilai indikator rata-rata sebesar 2,85 menunjukkan bahwa indikator mengenali organisasi pegawai masih berada dalam kategori yang cukup, belum pada tingkatan yang baik. Hal ini harus diperhatikan organisasi, karena bagaimanapun pegawai yang mengenali organisasi akan memiliki kemampuan yang baik dalam membantu seluruh aktivitas organisasi

Indikator ke tiga berkaitan dengan pelibatan diri dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya biasanya memiliki keinginan yang kuat untuk terus beraktivitas membantu setiap aktivitas kerja organisasi. Dukungan dengan melibatkan diri dalam setiap kegiatan organisasi pada dasarnya wujud keinginan yang kuat dari pegawai untuk memajukan organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai skor rata-rata indikator melibatkan diri adalah sebesar 2,88. Nilai ini berada pada rentang yang cukup baik, nilai ini bukanlah pada tingkatan yang optimal, tetapi harus lebih diperjuangkan agar setiap pegawai memiliki kepedulian terhadap pekerjaan atau aktivitas organisasi.

Indikator ke empat berkaitan dengan kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi. Kesadaran pada sisi organisasi maksudnya adalah bahwa organisasi telah memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada setiap pegawai dengan menjadi bagian penting dalam organisasi. Adanya pengorbanan tersebut harus direspon secara baik oleh pegawai. Pegawai yang tahu berterima kasih dan memiliki etika moral yang baik akan memegang teguh nama baik organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata indikator sisi pengorbanan organisasi sebesar 2,82 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Rentang yang cukup baik menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap sisi pengorbanan organisasi belum optimal dan harus ditingkatkan secara terus menerus.

Indikator kelima yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja pegawai adalah kesadaran di dalam organisasi. Kesadaran di dalam organisasi

adalah kemauan untuk memahami organisasi dan posisi setiap pegawai dalam organisasi. Kesadaran untuk mampu memposisikan diri dalam organisasi secara baik bukan hanya akan mendukung dan membantu organisasi dalam mengejar visi dan misinya, akan tetapi lebih akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif aman dan nyaman, sehingga aktivitas organisasi akan berjalan lebih optimal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata skor indikator kesadaran dalam organisasi adalah sebesar 2,65 atau berada pada rentang yang cukup baik. Tingkatan ini belumlah dapat dikatakan baik, tetapi harus terus dibina sehingga terbina kesadaran diri dalam organisasi yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi kepentingan organisasi.

Indikator ke enam berkaitan dengan kewajiban untuk melanjutkan kegunaan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai-rata skor sebesar 2,78 atau berada pada tingkatan yang cukup. Hasil ini memperlihatkan bahwa rasa wajib untuk melanjutkan kegunaan organisasi masih belum optimal. Pada indikator ke tujuh yang berkaitan dengan kepedulian untuk tetap tinggal bersama organisasi juga direspon pegawai dalam kategori yang cukup baik, dengan nilai rata-rata skor sebesar 2,86

3 Profesionalitas kerja

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 1456 maka skor ini berada pada rentang 1154 – 1508 atau berada pada tingkatan yang cukup. Bila dilihat dari tanggapan

per indikator secara umum masih dalam kategori cukup baik, kecuali pada indikator mampu menyusun rencana kerja yang sudah berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,57.

Indikator pertama yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas pegawai adalah penempatan yang sesuai dengan Pendidikan, dengan rata-rata skor sebesar 3,26 menunjukkan indikator pertama berada pada tingkatan yang cukup baik. Gambaran deskriptif ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai belumlah secara keseluruhan memperhatikan kompetensi pegawai, karena terdapat pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan Pendidikan nya. Kelemahan ini disebabkan karena aturan yang mengisyaratkan Pendidikan yang tepat pada tempat yang tepat belum ada, sehingga belum memungkinkan adanya penempatan sesuai dengan Pendidikan. Padahal apabila pegawai ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan Pendidikan nya justeru akan membantu organisasi itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan Pendidikan nya paling tidak akan lebih mengerti permasalahan yang dihadapi dan mampu mencari solusi permasalahan tersebut dengan dasar disiplin ilmu yang dimilikinya.

Indikator ke dua yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalitas kerja pegawai adalah adanya pengakuan pimpinan terhadap keahlian yang dimiliki pegawai. Gambaran pada indikator yang kedua menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor adalah sebesar 2,99 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Sudah menjadi kodrat manusia bahwa perlunya

menghargai eksistensi seseorang, terlebih mereka yang memiliki keahlian tertentu. Pada kenyataannya menunjukkan bahwa pimpinan belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap keahlian pegawainya. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat mengoptimalkan kemampuan atau keahlian pegawainya, dan dengan keahlian tersebut pimpinan sangat menghargainya serta memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk berkreasi. Kesempatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk berkreasi dengan kapasitas yang dimiliki seorang pegawai akan menyebabkan pegawai lebih profesional dan lebih efektif dalam bekerja

Indikator ke tiga yang digunakan untuk mengukur profesionalitas pegawai adalah mampu menyusun rencana kerja dengan baik. Seorang yang profesional bekerja dengan sistem yang dinamis dan mampu bekerja dalam kondisi apapun. Seorang yang profesional kerja selalu bekerja secara sistematis dan terencana dengan baik. Hal inilah yang menjadi ciri khas seorang yang profesional. Berdasarkan gambaran diperoleh nilai rata-rata skor adalah sebesar 3,57 atau berada pada tingkatan yang baik. Artinya pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi sudah terampil dalam menyusun rencana kerja dan bekerja dengan sistem yang sudah teruji. Gambaran ini menunjukkan bahwa secara organisasi dalam menyusun rencana kerja sudah dilakukan secara profesional dengan dukungan dari seluruh pegawai.

Indikator ke empat adalah mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik. Seorang yang profesional disamping mampu menyusun rencana kerja dengan baik juga mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik pula. Seorang yang

profesional menyadari bahwa tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang banyak kadang-kadang menuntut untuk diperhatikan. Kemampuan dalam menjadwalkan pekerjaan adalah kemampuan pegawai untuk jeli dalam memprioritaskan pekerjaan dan mampu memilih serta memilah pekerjaan, sehingga dapat dipetakan sesuai dengan kekuatan, kelemahan dan tantangan yang dihadapi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai indikator mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik adalah sebesar 3,16. Nilai ini berada pada rentang yang cukup baik. Artinya belum sepenuhnya pegawai mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik, sehingga seringkali dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan harapan. Hal yang terpenting adalah bahwa dalam memilih, memilah dan memetakan pekerjaan belum berlangsung dengan dukungan pegawai yang profesional. Kelemahan ini bukan disebabkan oleh dukungan organisasi semata tetapi juga oleh pribadi-pribadi pegawai yang profesional.

Indikator kelima berkaitan dengan pemeriksaan alat-alat pekerjaan. Pegawai yang profesional adalah pegawai yang mampu mengoptimalkan dukungan dari alat-alat kerja, sehingga alat-alat kerja secara berkala harus diperiksa dan diperhatikan tingkat kelayakannya. Ketidakmampuan menjaga peralatan kerja menunjukkan pegawai tersebut tidak profesional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai rata-rata indikator pemeriksaan alat kerja adalah sebesar 3,28. Nilai ini berada pada tingkatan yang cukup baik. Artinya tidak semua pegawai mampu memeriksa dengan baik peralatan kerja yang dimilikinya, akan tetapi sudah ada sebagian besar pegawai yang memandang

pentingnya peralatan kerja sebagai daya dukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator keenam berkaitan dengan mengikuti Pendidikan yang dapat menambah wawasan. Tidak dapat dipungkiri bahwa ilmu pengetahuan dan perubahan teknologi akan berjalan dengan cepat. Perubahan-perubahan yang sangat cepat dan pesat tersebut semestinya harus mampu diikuti oleh pegawai yang profesional. Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci dalam mengikuti perubahan lingkungan kerja. Organisasi yang modern senantiasa mampu mengikuti perubahan lingkungan kerja, untuk mendukung hal tersebut maka setiap pegawai juga dituntut untuk mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dirinya dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut, pada kenyataan pada indikator mengikuti Pendidikan yang dapat menambah wawasan masih tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,32. Kategori yang cukup baik ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai menyadari bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka.

4 Efektivitas kerja

Efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih belum memuaskan, dengan nilai total skor sebesar 2568 maka skor ini berada pada rentang 2116–2766 atau berada pada tingkatan yang cukup.

Secara umum apabila dilihat dari indikator yang ditampilkan juga masih tergolong cukup baik. Indikator pertama yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja pegawai adalah kualitas sesuai standar

kerja. Nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebesar 2,93. Nilai ini berada pada kategori yang cukup baik. Gambaran nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai memahami pentingnya kualitas kerja yang sesuai standar kerja. Pegawai yang efektif dalam bekerja adalah pegawai yang menyadari penting kualitas memperhatikan standar kerja.

Indikator ke dua yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai adalah adanya pengakuan kualitas kerja dari penilai independen. Pengakuan hasil kerja dari penilai independent sangat penting karena lebih objektif. Secara rata-rata nilai indikator kedua adalah sebesar 3,16 yang berada pada kategori cukup baik. Artinya belum sepenuhnya pegawai menyadari pentingnya penilaian dari tim independent dalam menilai hasil kerja pegawai.

Indikator ke tiga berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jadwal kerja, dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,11 indikator ini berada pada kategori yang cukup baik. Artinya selama ini tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal, gambaran nilai rata-rata yang berada pada rentang menengah belum mencerminkan hasil yang baik.

Indikator keempat berkaitan dengan pekerjaan berjalan dengan efisien. Rata-rata nilai skor adalah sebesar 3,32 atau berada pada rentang yang cukup baik. Gambaran ini menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan berjalan secara efisien. Artinya organisasi dituntut untuk lebih efisien dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan secara efisien tidak hanya akan menghemat

anggaran, akan tetapi lebih jauh akan mampu lebih mengoptimalkan waktu kerja sehingga tidak terbuang secara sia-sia.

Indikator kelima adalah memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Nilai rata-rata skor adalah sebesar 2,92. Nilai ini berada pada kategori yang cukup baik. Adakalanya banyak sekali hambatan dan gangguan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Dalam kondisi seperti ini seorang pegawai dituntut untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai yang berada pada kategori cukup baik bukanlah hasil yang optimal, hal ini memberikan gambaran hanya sebagian saja dari pegawai yang memiliki inisiatif mampu menyelesaikan pekerjaan.

Indikator ke enam berkaitan dengan membantu kesulitan rekan kerja, dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,38 menunjukkan indikator ini berada pada rentang yang cukup baik. Rentang yang cukup baik bukanlah menunjukkan hasil yang optimal, akan tetapi menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memiliki kepedulian untuk membantu kesulitan rekan kerja lainnya.

Indikator ke tujuh berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan ahlinya. Pekerjaan yang sesuai dengan ahlinya memiliki makna bahwa orang yang mengerjakan tugas tersebut memiliki keterampilan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,30 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Artinya masih terdapat juga pegawai yang bekerja belum sesuai dengan

keahlian yang dimilikinya. Hal ini sangat mengganggu ritme kerja organisasi, karena bagaimanapun juga memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Indikator ke delapan berkaitan dengan memiliki tekad yang kuat dalam bekerja. Nilai rata-rata skor indikator ini adalah sebesar 3,26. Nilai ini berada pada rentang yang cukup baik. Artinya tidak semua pegawai memiliki tekad yang kuat dalam bekerja. Tekad yang kuat dalam bekerja sangat penting untuk mendukung efektivitas kerja secara organisasi. Tekad yang kuat dapat mengalahkan segala tantangan dan hambatan yang dimiliki dalam bekerja. Orang yang memiliki tekad yang kuat akan bekerja dengan segala kekuatan yang dimilikinya.

Indikator ke sembilan berkaitan erat dengan kemampuan dalam menjalin koordinasi dengan bidang lain. Nilai rata-rata skor adalah sebesar 3,15 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Nilai ini juga bukan berada pada rentang yang optimal. Artinya masih banyak terdapat pegawai yang belum mampu bekerja dengan koordinasi dengan bidang lainnya. Padahal bekerja secara koordinasi dengan bidang lainnya sangat penting agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

Indikator ke sepuluh berkaitan erat dengan memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,27 atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Artinya belum semua pegawai memiliki keterampilan dalam mengkomunikasi permasalahan kerja dengan baik. Indikator ini menjadi

sangat penting karena setiap masalah dapat dipecahkan dengan baik apabila mampu dikomunikasi dengan pihak-pihak lain yang memiliki kompeten.

Indikator ke sepuluh yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai adalah memiliki keterampilan menjalin pihak stakeholder. Dinas Pendidikan Kota Jambi selama ini memiliki mitra pendukung kerja. Kemampuan menjalin komunikasi dengan mitra pendukung sangat penting untuk menjaga soliditas dan mencegah terjadinya kecurigaan dalam sistem kerja. Dengan nilai rata-rata skor indikator sebesar 2,91 menunjukkan tingkatan yang cukup baik. Nilai ini belumlah berada pada kategori yang optimal.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen kerja terhadap Profesionalitas Pegawai

Nilai koefisien determinasi variabel kecerdasan emosional dan Komitmen kerja secara bersama-sama adalah sebesar 0,210. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja mampu mempengaruhi profesionalitas pegawai sebesar 21 persen, sementara sisanya sebesar 79 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara langsung sangat kuat.

Koefisien penganda pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 0,588 atau sebesar 58,8

persen. Artinya kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai mampu mempengaruhi naik turunnya profesionalitas kerja pegawai sebesar 58,8 persen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara parsial.

Peningkatan secara bersamaan kecerdasan emosional pegawai dan komitmen kerja akan memberikan tambahan yang besar bagi peningkatan profesionalitas kerja pegawai. Peningkatan kecerdasan emosional mencakup upaya mendorong kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, keempatian dan keterampilan sosial dan personal, sementara peningkatan komitmen kerja meliputi keterpautan dan keterikatan secara emosional dengan organisasi, mengenali organisasi, melibatkan diri, kesadaran pada sisi pengorbanan organisasi, kesadaran di dalam organisasi, berkewajiban untuk melanjutkan kekerjaan organisasi, kepedulian tetap tinggal bersama organisasi

Profesionalitas Pegawai berperan penting dalam pelaksanaan tugas Pegawai di kantor baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi organisasi dengan demikian mereka dapat menstimulir diri mereka sendiri secara kontinyu, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam interaksi pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalitas Pegawai berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja.

Melalui peningkatan profesionalitas Pegawai akan sangat berkaitan dengan dorongan, kehendak, kebutuhan yang ada pada seorang Pegawai. Untuk itu, baik secara fisik maupun psikis profesionalitas seorang Pegawai

harus selalu ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai akan sangat optimal. Sebab seorang Pegawai bekerja tanpa adanya profesionalitas akan membawa pengaruh kepada efektivitas kerja Pegawai .

Meningkatkan profesionalitas Pegawai dilakukan melalui peningkatan kecerdasan emosional dan komitmen kerja . Upaya peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk tugas belajar kepada mereka yang benar-benar memiliki potensi dan dedikasi yang nyata untuk dikembangkan, karena melalui pemberian tugas belajar seorang Pegawai akan merasa dirinya mendapat kepercayaan lebih dari yang lainnya, sehingga yang bersangkutan akan lebih bertanggung jawab dalam setiap melaksanakan tugasnya.

Komitmen kerja seorang pegawai memiliki makna kesadaran diri. Pada gilirannya semua ketentuan yang berlaku akan sia-sia apabila seorang pegawai tidak memiliki kesadaran tinggi untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Kesadaran diri disini sebagai cerminan pribadi seorang pegawai apakah dapat menjadi bagian dari organisasi atau tidak.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Profesionalitas kerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,318 atau sebesar 31,8 persen. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui komitmen kerja terhadap profesionalitas lebih besar yaitu sebesar 0.05589 atau

sebesar 5,589 persen, sementara pengaruh total kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 37,38 persen.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa secara langsung kecerdasan emosional dapat meningkatkan profesionalitas pegawai, semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka dengan sendirinya profesionalitas kerjanya akan meningkat pula, namun apabila distimulir melalui peningkatan komitmen kerja, maka profesionalitas akan bertambah besar pula. Gambaran pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas melalui komitmen kerja memperlihatkan semakin baik daya dukung komitmen kerja pegawai maka akan semakin besar pula kemungkinan peningkatan profesionalitas kerja secara lebih positif. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kecerdasan emosional, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan potensi diri dan perilaku positif akan terkait juga dengan stimulasi komitmen kerja, sehingga kecerdasan emosional juga akan didukung komitmen kerja pegawai dalam mendorong peningkatan profesionalitas kerja pegawai.

Pegawai yang cerdas secara emosi akan memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan. Kesadaran diri yang terdapat dalam diri pegawai tersebut pada gilirannya akan mendorong pegawai untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta kompetensi dirinya. Melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai tersebutlah akan mencerminkan sikap yang profesional dan mandiri.

Pegawai yang cerdas secara emosi akan mampu mengatur dirinya sendiri dan memotivasi dirinya untuk senantiasa bersikap profesional, sehingga keterampilan dan keahlian yang dimilikinya dapat memberikan gambaran bagi pimpinan untuk memberikan respek terhadap perilaku profesional tersebut, sehingga pada gilirannya pimpinan dengan sendirinya akan memberikan penghargaan yang lebih dibandingkan dengan pegawai lainnya yang tidak kecerdasan emosionalnya lebih rendah.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional lebih baik adalah memiliki keempatian dan keterampilan sosial serta personal yang baik pula. Keempatian seorang pegawai terhadap kesulitan dan hambatan kerja yang tidak mampu diselesaikan seorang pegawai pada dasarnya menunjukkan keterampilan sosialnya baik dan secara tidak langsung juga mencerminkan kemampuan mengelola personal dirinya sendiri. Keempatian yang didukung oleh sikap sosial dan personal yang baik akan mendorong pegawai untuk senantiasa mampu menempatkan dirinya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan turut membantu serta merasakan beban yang dialami rekan kerja. Melalui sikap inilah akan terbentuk profesionalisme pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Upaya mendorong peningkatan kecerdasan emosional pada gilirannya juga akan mendorong peningkatan komitmen kerja pegawai. Pegawai yang cerdas secara emosi pada akhirnya akan mendorong peningkatan komitmen kerja yang lebih besar terhadap pekerjaan dan pada akhirnya akan mendorong peningkatan profesionalitas kerja secara lebih besar lagi.

4.2.4 Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Profesionalitas kerja Pegawai

Pengaruh langsung komitmen kerja terhadap profesionalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,270 atau sebesar 27,8 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas melalui kecerdasan emosional lebih kecil yaitu sebesar 0,06582 atau sebesar 6,582 persen, sedangkan pengaruh total komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 33,525 persen.

Setiap terjadi peningkatan komitmen kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan profesionalitas adalah sebesar 33,525 persen, namun apabila kecerdasan emosional ikut ditingkatkan akan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap peningkatan profesionalitas pegawai sebesar 57,68 persen. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan profesionalitas dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen kerja pegawai, sementara apabila dilakukan kebijakan peningkatan kecerdasan emosional pegawai akan memberikan dampak tidak langsung yang cukup besar terhadap peningkatan profesionalitas pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat dapat dilihat dari keterpautan atau keterikatan terhadap organisasi. Keterpautan dan keterikatan tersebut pada gilirannya akan mendorong kemampuan dirinya dalam mengelola pekerjaan baik dalam merencanakan kegiatan atau menyusun

jadwal kerja. Hal inilah yang pada gilirannya akan melahirkan sikap-sikap yang lebih profesional.

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi juga adalah mampu mengenali organisasi dengan baik. Pengenalan organisasi dengan baik mencerminkan kesungguhan dari pegawai untuk memahami organisasi dengan senantiasa menambah wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya. Keinginan yang kuat untuk menambah wawasan dan penguasaan yang kuat adalah bagian dari sikap profesional pegawai, semakin baik keinginan yang kuat untuk meningkatkan pengetahuan pegawai maka akan semakin baik sikap profesional pegawai.

Komitmen kerja pegawai juga terlihat dari upaya sungguh-sungguh dari pegawai untuk melibatkan diri dalam semua kegiatan organisasi, menyadari diri bahwa organisasi telah memberikan yang terbaik untuk pegawai dan merasa tetap dalam organisasi meskipun berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi maupun pegawai tersebut. Sikap-sikap ini merupakan bagian penting dalam proses mendorong terciptanya pegawai yang lebih profesional dan memahami organisasi.

4.2.5 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,241 atau sebesar 24,1 persen. Namun demikian pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui komitmen kerja adalah sebesar 0,340, dan pengaruh variabel

kecerdasan emosional melalui variabel profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja lebih besar yaitu sebesar 0,553 atau sebesar 55,3 persen. Pengaruh total kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai melalui profesionalitas pegawai diperoleh sebesar 0,581 atau sebesar 58,1 persen. Hal ini berarti kecerdasan emosional dengan dukungan komitmen kerja dan profesionalitas dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 21,7 persen.

Kecerdasan emosional adalah kesanggupan yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Bagi seorang pegawai menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perkembangan aktivitas pekerjaan merupakan suatu fenomena dan tantangan sehari-hari. Dari aktivitas tersebut akan lahir berbagai permasalahan apabila tidak ditangani secara arif, aktif, reaktif dan kreatif dan bijaksana justru akan memberikan dampak yang buruk terhadap pekerjaan. Permasalahan yang dihadapi seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional, biasanya senantiasa berusaha mencari solusi dengan strategi yang tepat agar tidak menimbulkan dampak yang kurang baik, bagi dirinya dan Dinas PENDIDIKAN Kota Jambi sebagai suatu institusi. Karena mereka menyadari bahwa keberhasilan akan sangat tergantung pengenalan dan pemahaman kecerdasan emosional pada pekerjaan. Tanpa memiliki kecerdasan emosional kerja akan sangat sulit bagi seorang pegawai untuk mampu menjalankan atau menyelesaikan tugasnya tersebut

Kecerdasan emosional menemukan pemecahan masalah tersebut akan lahir bila kecerdasan emosional kerja mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kecerdasan emosional nya mencari solusi setiap masalah yang dihadapinya. Hal ini akan bertolak belakang pada seorang pegawai yang tidak memiliki kecerdasan emosional terhadap pekerjaan, setiap permasalahan yang timbul akan dihadapi dengan kaku dan cenderung bersifat dogmatis, sehingga terkesan pegawai yang tidak memiliki kecerdasan emosional akan cenderung menyelesaikan masalah dengan sikap yang kurang bijaksana dan tidak memberi jalan keluar dengan penyelesaian masalah yang elegan.

Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan suatu keterampilan dan keahlian, ia merupakan gambaran kecerdasan dan keterampilan seseorang untuk senantiasa memegang teguh tanggungjawab yang telah diputuskannya. Orang yang memiliki kecerdasan emosional adalah orang yang memiliki yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugas atau kewajibannya. Kecerdasan emosional pegawai menuntut pula kemauan untuk berperan secara aktif dalam kegiatan atau mendukung kemajuan organisasi. Peran aktif ini akan mendorong seorang pegawai untuk mencurahkan segala kecerdasan emosional yang dimilikinya secara optimal demi sebuah idealisme dan tanggungjawab yang dipilihnya, hal ini jelas akan memberikan dampak terhadap peningkatan efektivitas kerja mereka.

Pegawai biasanya sadar bahwa kewajiban merupakan suatu sikap kerelaan hati dari tugas yang dipikul sebagai seorang pegawai . Ia harus

memiliki kerelaan dalam menstrafer ilmu yang dimilikinya. Sadar kewajiban merupakan bentuk dari pengabdian dan ia merupakan pendorong utama untuk melakukan kegiatannya. Seorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi biasanya memiliki ketegasan dalam sikap dan ketegasan dalam bertindak. Karena ia menyadari bahwa setiap pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan resiko, untuk itu agar setiap permasalahan dapat selesai maka diperlukan ketegasan sikap dalam mengambil keputusan dan bertindak.

Adanya kecerdasan emosional yang kuat dari pegawai akan mendorong mereka memiliki sikap loyalitas terhadap pekerjaannya dan menjunjung nilai-nilai semangat kerja yang tercermin dalam profesionalitas yang kuat untuk melakukan pekerjaan. Kecerdasan emosional yang tinggi kuat pada gilirannya akan memberikan arah terhadap usaha mencapai tujuan yang ada dalam pekerjaan dan menjadikannya sebagai sumber aspirasi untuk berkreasi meningkatkan efektivitas kerja dengan semangat pengabdian

4.2.6 Pengaruh Komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,482 atau sebesar 48,2 persen. Namun demikian pengaruh tidak langsung komitmen kerja melalui profesionalitas kerja terhadap kerja lebih besar yaitu sebesar 0,614 atau sebesar 61,4 persen. Pengaruh total komitmen kerja terhadap efektivitas

kerja pegawai melalui kecerdasan emosional pegawai diperoleh sebesar 0,5318 atau sebesar 53,18 persen. Hal ini berarti komitmen kerja dengan dukungan profesionalitas dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 61,4 persen

Komitmen kerja adalah kecakapan perilaku dan perbuatan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi. Seseorang yang memiliki komitmen kerja akan senantiasa bertindak dengan komitmen kerja yang tinggi, berhati-hati dalam bertindak dan bersikap dan senantiasa bersikap tegas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Seorang pegawai yang komitmen kerja senantiasa mengatur semua kegiatannya dengan terencana, memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaan dan senantiasa bersikap jujur dan terbuka dalam melakukan tugas dan kewajibannya

Dengan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menerapkan komitmen kerja akan mendorong mereka bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Apabila komitmen kerja tetap terpelihara maka etos kerja mereka akan meningkat yang pada gilirannya akan mendorong mereka berprestasi secara lebih optimal.

Komitmen kerja berarti seorang pegawai taat terhadap segala ketentuan atau peraturan yang telah dibuat organisasi. Ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi merupakan kesadaran yang timbul dari diri seorang pegawai manakala ia memasuki lingkungan

organisasi dan menjadi bagian darinya. Di sini ia menyadari segala konsekwensi terhadap aturan yang dibuat oleh organisasi.

Komitmen kerja dapat berarti pula seorang pegawai tertib dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Segala peraturan yang dibuat dalam sebuah lingkungan kerja bertujuan untuk menjamin terselenggaranya suasana kerja yang tertib dan aman. Namun demikian tertib disini juga mengandung makna menyelesaikan pekerjaan dengan administrasi dan penggunaan alat-alat kerja yang baik dan sesuai dengan prosedur baku yang ada.

Komitmen kerja juga dapat mengandung makna bahwa seorang pegawai mengerti sistem aturan individu dan organisasi yang harus dipenuhi yang berlaku dalam sebuah lingkungan kerja. Aturan yang berlaku dalam sebuah lingkungan kerja dipergunakan sebagai acuan dari sistem kerja secara individu. Memahami sistem aturan yang berlaku dalam organisasi berarti seorang pegawai berusaha ingin mengetahui aturan kerja yang berlaku dan memahaminya serta menerapkannya dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Komitmen kerja juga dapat berarti bahwa seorang pegawai juga memahami makna berlakunya sistem kerja dalam lingkungan kerjanya. Sistem kerja dalam lingkungan kerja bertujuan agar semua kegiatan masing-masing individu dapat di organisasi secara rapi dan memiliki tingkat koordinasi yang tinggi dengan rekan kerjanya.

Komitmen kerja juga dapat berarti memiliki makna bahwa seorang pegawai dituntut untuk bekerja dengan kesungguhan hati. Pilihan menjadi bagian dari lingkungan kerja menuntut bahwa seseorang memang harus

memiliki kesungguhan hati dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Kesungguhan hati sebagai cerminan bagi seorang pegawai apakah sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai bagian dari anggota organisasi.

Komitmen kerja seorang pegawai memiliki makna kesadaran diri. Pada gilirannya semua ketentuan yang berlaku akan sia-sia apabila seorang pegawai tidak memiliki kesadaran tinggi untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Kesadaran diri disini sebagai cerminan pribadi seorang pegawai apakah dapat menjadi bagian dari organisasi atau tidak.

4.2.7 Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 0,409 atau sebesar 40,9 persen, sementara sisanya sebesar 59,1 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,639 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara langsung sangat kuat. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka penganda pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama diperoleh sebesar 0,723. Angka ini lebih tinggi bila dilakukan pengujian secara parsial.

Jika hasil analisis statistik dan deskriptif ini dihubungkan dengan analisis verifikatif seperti yang diuraikan diatas, nampak jelas bahwa semakin

banyak Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi yang melakukan upaya-upaya kearah Peningkatan kecerdasan emosional dan komitmen kerja, tentunya akan sangat berpengaruh pada peningkatan Efektivitas kerja Dinas Pendidikan Kota Jambi secara keseluruhan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya angka koeifisien determinasi yang cukup tinggi. Angka koeifisien determinasi tersebut tentunya memberikan makna bahwa bahwa semakin banyak upaya – upaya yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi untuk meningkatkan kecerdasan emosional mereka dan peningkatan komitmen kerja pegawai pada akhirnya juga akan berdampak pada peningkatan Efektivitas kerja Dinas Pendidikan Kota Jambi.

4.2.8 Pengaruh Profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Pengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,132 atau sebesar 13,2 persen. Profesionalitas secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi . Artinya perubahan secara positif variabel profesionalitas kerja pegawai akan direspon positif peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Profesionalitas dapat diartikan sebagai keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi.

Profesionalitas memiliki peran penting bagi seorang pegawai guna melakukan aktivitasnya. Di sisi lain Sementara Efektivitas kerja pegawai merupakan tampilan kerja pegawai.

Profesionalitas pegawai secara langsung akan mendorong kemajuan suatu organisasi. Seorang pegawai yang memiliki profesionalitas yang tinggi senantiasa memiliki kemauan berprestasi. Kemauan berprestasi tersebut diwujudkan untuk kesediaan dalam belajar. Kesediaan dan kemauan untuk belajar menjadi cerminan bahwa pegawai memiliki kekurangan yang menjadi kelemahan. Untuk itu profesionalitas yang tinggi darinya akan mendorong pegawai untuk secara aktif belajar dari lingkungannya. Apabila pegawai menjadi contoh untuk memiliki semangat belajar yang tinggi maka bagi seorang pegawai adalah naif bila mereka tidak mau untuk lebih bersemangat mengembangkan kecerdasan emosional dan pengetahuan yang mereka miliki.

Profesionalitas pegawai dapat berarti pegawai memiliki profesionalitas yang kuat untuk mendorong kemajuan organisasi dan berprestasi dengan cara tanggap atas kesalahan. Tanggap atas kesalahan adalah suatu makna bahwa pegawai secara aktif bersedia memperbaiki kesalahannya. Pegawai yang memiliki semangat sudah barang tentu tidak henti-hentinya untuk senantiasa mengoreksi dirinya sendiri dalam upaya mendorong kemajuan organisasi. Koreksi kepada pegawai senantiasa untuk lebih berfikir dan bertindak secara benar. Pada gilirannya profesionalitas yang kuat akan mendorong pegawai untuk senantiasa berprestasi.

Pegawai yang memiliki profesionalitas haruslah dalam kerangka berfikir kreatif. Berfikir kreatif merupakan salah satu wujud dari pegawai yang memiliki profesionalitas, dengan berfikir kreatif akan mendorong pegawai untuk memberikan dorongan kepada rekannya dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalitas pegawai juga berkaitan dengan semangat dan gairah kerja dari pegawai. Pegawai senantiasa giat bekerja dan senantiasa pantang menyerah.

Profesionalitas pegawai yang kuat dari pegawai pada gilirannya akan memacu pegawai untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat pengabdian kepada tugas dan semangat kerelaan bertanggungjawab terhadap tugas yang diembankan kepadanya. Hal inilah yang mendorong pegawai untuk senantiasa memberikan kecerdasan emosional terbaik guna berprestasi secara optimal. Berdasarkan pemikiran ini di atas tergambar jelas bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang positif antara profesionalitas dengan efektivitas kerja pegawai.

4.2.9 Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja serta profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi

Secara bersama-sama kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 0,423 atau 42,3 persen, sementara sisanya sebesar 57,7 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,650

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- 1 Total skor variabel kecerdasan emosional pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 1157 maka skor ini berada pada rentang 962 – 1257 atau berada pada tingkatan yang cukup baik, sementara tanggapan responden komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi masih berada pada tingkatan yang cukup baik, dengan nilai total skor sebesar 1450, pada variabel profesionalitas kerja pegawai diperoleh total skor sebesar 1456 maka skor ini berada pada rentang 1154 – 1508 atau berada pada tingkatan yang cukup. Hal yang sama juga terjadi pada variabel efektivitas kerja dengan nilai total skor sebesar 2568 maka skor ini berada pada rentang 2116– 2766 atau berada pada tingkatan yang cukup.
- 2 Nilai koefisien determinasi variabel kecerdasan emosional dan Komitmen kerja secara bersama-sama adalah sebesar 0,210. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja mampu mempengaruhi profesionalitas pegawai sebesar 21 persen, sementara sisanya sebesar 79 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,458 menunjukkan

- bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara langsung sangat kuat. Koefisien pengganda pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 0,588 atau sebesar 58,8 persen. Artinya kecerdasan emosional dan komitmen kerja pegawai mampu mempengaruhi naik turunnya profesionalitas kerja pegawai sebesar 58,8 persen.
- 3 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,318 atau sebesar 31,8 persen. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui komitmen kerja terhadap profesionalitas lebih besar yaitu sebesar 0,05589 atau sebesar 5,589 persen, sementara pengaruh total kecerdasan emosional terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 37,38 persen.
 - 4 Pengaruh langsung komitmen kerja terhadap profesionalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,270 atau sebesar 27,8 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap profesionalitas melalui kecerdasan emsoional lebih kecil yaitu sebesar 0,06582 atau sebesar 6,582 persen, sedangkan pengaruh total komitmen kerja terhadap profesionalitas kerja pegawai adalah sebesar 33,525 persen.
 - 5 Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,241 atau sebesar 24,1 persen. Namun demikian pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui komitmen kerja adalah sebesar 0,340, dan

pengaruh variabel kecerdasan emosional melalui variabel profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja lebih besar yaitu sebesar 0,553 atau sebesar 55,3 persen. Pengaruh total kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai melalui profesionalitas pegawai diperoleh sebesar 0,581 atau sebesar 58,1 persen.

6 Pengaruh komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,482 atau sebesar 48,2 persen. Namun demikian pengaruh tidak langsung komitmen kerja melalui profesionalitas kerja terhadap kerja lebih besar yaitu sebesar 0,614 atau sebesar 61,4 persen. Pengaruh total komitmen kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kecerdasan emosional pegawai diperoleh sebesar 0,5318 atau sebesar 53,18 persen.

7 Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan komitmen kerja mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 0,409 atau sebesar 40,9 persen, sementara sisanya sebesar 59,1 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,639 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara langsung sangat kuat. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka penganda pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen kerja secara bersama-sama diperoleh sebesar 0,723. Angka ini lebih tinggi bila dilakukan pengujian secara parsial.

- 8 Pengaruh profesionalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi adalah sebesar 0,132 atau sebesar 13,2 persen. Profesionalitas secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi .
- 9 Secara bersama-sama kecerdasan emosional , komitmen kerja dan profesionalitas mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 0,423 atau 42,3 persen, sementara sisanya sebesar 57,7 persen dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,650 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas secara langsung sangat kuat. Pengaruh langsung kecerdasan emosional, komitmen kerja dan profesionalitas terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,855 atau sebesar 85,5 persen

5.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian sebagaimana pada bagian terdahulu, beberapa saran dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Mengingat variabel komitmen kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka sebaiknya peneliti berikutnya perlu meneliti variabel-variabel lain untuk melihat keabsahan hasil penelitian ini dan mengkombinasikan dengan variabel-variabel

dependent lain seperti kepuasan kerja, kreativitas ataupun kualitas kerja dan produktivitas kerja.

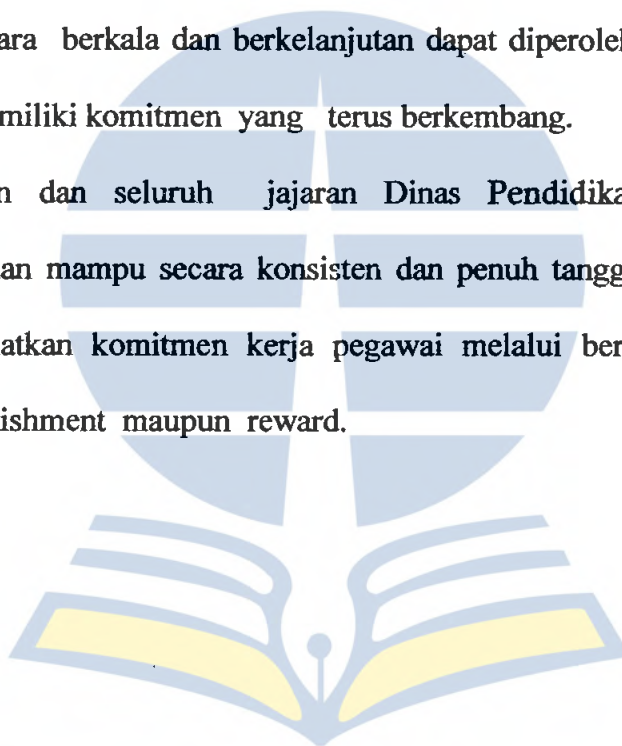
2. Saran Operasional

Adapun saran-saran secara operasional adalah sebagai berikut

- a. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Jambi dan seluruh jajarannya hendaknya lebih mengoptimalkan kualitas kerja dengan cara tetap melakukan kajian hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang secara baku telah ditetapkan, termasuk melibatkan pihak-pihak independent dalam menilai kualitas kerja pegawai.
- b. Untuk menunjang peningkatan hasil kerja hendaknya pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Pendidikan Kota Jambi untuk secara berkala mendorong peningkatan pengetahuan pegawai melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun non formal.
- c. Untuk menunjang aktivitas kerja agar lebih terampil dan memiliki nilai yang positif maka Dinas Pendidikan Kota Jambi perlu mendorong peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai agar tetap memiliki kehandalan dalam bekerja. Hal ini dilakukan melalui berbagai training dan stimulus dan penyerahan kewenangan.
- d. Pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Pendidikan Kota Jambi diharapkan memberikan kebebasan brekreasi dalam koridor peningkatan komitmen dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, memelihara suasana kerja yang kondusif, dinamis dan

dalam suasana penuh kekeluargaan. Mendorong pegawai untuk memiliki sikap kerja yang positif dan mendorong setiap pegawai untuk memiliki kemampuan serta kecakapan dalam bekerjasama

- e. Pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Pendidikan Kota Jambi diharapkan mampu meningkatkan kecerdasan emosional melalui pendidikan dan pelatihan, baik fungsional, teknis maupun structural agar secara berkala dan berkelanjutan dapat diperoleh profil pegawai yang memiliki komitmen yang terus berkembang.
- f. Pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Pendidikan Kota Jambi diharapkan mampu secara konsisten dan penuh tanggungjawab untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai melalui berbagai kebijakan baik punishment maupun reward.



Daftar Pustaka

- Ade, Firmansyah, 2008, **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) Eksplorasi Bajubang**, Tesis, Jambi
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2004, **Metode Penelitian**, Penerbit LPPS, Jakarta
- Bernardin & Russel, 2003, **Performing In Organization**, terjemahan Erlangga, Jakarta
- Daniel Goleman, 2004, **Human Resource Management. Terjemahan Benjamin Molan**, PT. Prehalindo, Jakarta
- Daniel, B, 1990, **Statistik Non Parametrik**, Penerbit LP3ES, Jakarta
- Davis, Keith dan Nowstroom John, W. 1985, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi II PT, Erlangga, Jakarta
- _____. 1985, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi Ke Sepuluh PT, Erlangga, Jakarta
- Dio Martin, 2004, **Management**, PT. Algensindo, Jakarta
- Dwiyanto, 2003, **Manajemen Pemerintahan**, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Elisda, 2011, **Pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RS. Bratanata Jambi**. Tesis, Jambi
- Gibson, et all, 1994, **Organisai daan Manajemen : Perilaku Struktural dan proses**, Cetakan ke empat, penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Louis, Meija, Balkin and Cardy, 1998, **Managing Human Resources**. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Gujarati, Damodar, 2003, **Econometrics**, Terjemahan PT. Erlangga, Jakarta
- Hadari Nawawi. 1997, **Administrasi Pendidikan**, PT. Mas Agung, Jakarta

- Hariandja, Marihot Tua Efendi 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT.Grasindo,Jakarta
- Harsey, Blanchard and Johnson, 2002, **Human Resources Management** New Jersey, Prentice Hall International, Inc
- Hersey, dkk, 1993, **Management Of Organizational Behaviour Utilizing Human Resources**, New Jersey: Prentice Hall, 1996
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan**, Armanco Bandung
- _____, 2001, **Manajemen** , Armanco Bandung
- Hendri Simamora, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Jakarta
- Indra Wijaya, 2000, **Mengukir Prestasi : Panduan Menjadi Profesional**. Misaka Galiza, Jakarta:
- Jajang Wahyudi, 2011, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan dan Penanaman Modal (Bapemdal) Kabupaten Tanjung Jabung Barat**, Tesis, Jambi
- John With More, 1997, **Organizational Behaviour Utilizing Human Resources**, New Jersey: Prentice Hall
- Kadarman,sj. A.M. dan Yusuf Udaya, 2004, **Pengantar Ilmu Manajemen**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Koontz, O'Donnell dan Weirich (2000), **Manajemen, terjemahan Erlangga**, PT. Erlangga, Jakarta
- M. Nazir, 2003, **Metode Penelitian**, Algensindo, Bandung
- Moenir. AS, 1993, **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Gunung Agung, Jakarta
- Moekidjat, 1999, **Manajemen Personalialia**, Penerbit Algensindo, Bandung
- Ndraha, Talizuhu, 1999, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1986, **Manajemen Personalialia**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta

- Pangabean, Mutiara, 2002, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrahcman dan Suad Husnan, 2000 **Manajemen Personalia**, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Ravianto, 1986, **Manajemen Produktivitas**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Robins, Stephen P, 1999, **Perilaku Organisasi**, Terjemahan Erlangga, Edisi III, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta
- _____, 2001, **Perilaku Organisasi**, Terjemahan Erlangga, Edisi VI, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta
- R. Gatot Suwarson, 2005, **Pengaruh Faktor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Jambi**, Tesis Jambi
- Ruky.S. Ahmad 2001 **Sistem Manajemen Kinerja**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Sardiman, 2001, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, PAU UI, Jakarta
- Schermerhorn, J. 2005, **Manajemen Strategi**, terjemahan, JS. Molan, YKPN, Jakarta
- Schuler, J dan Jackson, 1990, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid II terjemahan. PT Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, **Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadap Dinamika Perubahan Lingkungan**, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2004, **Manajemen Kepegawaian**, Mandar Maju, Bandung
- Siagian. Sondang, 1995, **Pengembangan Sumber Daya Insani**, Gunung Agung, Jakarta
- _____, 1999, **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: Rineka Cipta
- _____, 2005, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Bandung: Penerbit Bumi aksara
- Slamet, 2003, **Disiplin dan Budaya Kerja**, Jurnal Jebi, Yogyakarta
- Sugiyono, 2005, **Statistik Untuk Penelitian**, Penerbit CV Alfabeta, Bandung

- Suparman, 2007, Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Polda Jambi, Tesis-Unja (Tidak dipublikasikan)**
- Suwarno, 2007, Teknik Penggunaan Kuisisioner, Penerbit Andi Ofsset, Yogyakarta**
- Syaifudin Azwar, 2004, Pengukuran Sikap, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta**
- T.Hani, Handoko,1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, BP- FE UGM, Yogyakarta**
- _____, 2002, **Manajemen, BP- FE UGM, Yogyakarta**
- Terguno, 2003, Prinsip-prinsip Manajemen, PT. Rineka Cipta, Jakarta**
- Miftah, Thoha, 1993, Perilaku Organisasi Teori dan Aplikasi, Rajawali Press, Jakarta**
- _____, 2004, **Perilaku Kepegawaiana, Rajawali Press, Jakarta**
- Viktor Malewa, 2010, Pengaruh Kemampuan kerja dan Insentif terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Tata Kota Jambi, Tesis, Jambi**
- Yoserizal, 2010, Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Jambi, Tesis, Jambi**
- Zainun, Buchari, 1989, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta**
- Zuharman, 2005, Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai Dispenda Kabupaten Muaro Jambi, Tesis-Unja (Tidak dipublikasikan)**

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALITAS SERTA DAMPAKNYA
PADA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS DINAS PENDIDIKAN KOTA JAMBI**

Bapak/Ibu yang kami hormati,

Untuk menyelesaikan Program Strata 2 (S.2) Pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, maka salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah penyelesaian penulisan Thesis. Dalam kesempatan ini untuk membantu penyelesaian thesis maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket/kuisisioner yang telah kami sediakan untuk pengumpulan data.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Jambi, 2014

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 Masa Kerja :

INSTRUMEN VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

Butir Pertanyaan	Keterangan				
	STS	TS	KS	S	SS
1. Pekerjaan yang anda selesaikan sesuai standar kerja					
2. Setiap kali mampu menyelesaikan pekerjaan anda mendapat pengakuan dari penilai independent					
3. Pekerjaan dapat anda selesaikan sesuai jadwal					
4. Pekerjaan yang anda selesaikan dapat berjalan secara efisien					
5. Anda senantiasa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
6. Anda menyadari pentingnya inisiatif membantu kesulitan rekan kerja					
7. Anda memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian					
8. Setiap kali menyelesaikan pekerjaan maka anda memiliki tekad kuat dalam bekerja					
9. Selama ini dalam melakukan pekerjaan anda dapat menjalin koordinasi dengan bidang lain					
10. Salah satu kelebihan anda adalah memiliki keterampilan dalam mengkomunikasikan permasalahan					
11. Biasanya anda diberikan tugas yang berkaitan dengan keterampilan menjalin komunikasi dengan pihak stakeholder lainnya					

Keterangan :

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
KS	Kurang Setuju	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Instrumen Penelitian Variabel X₁ (Kecerdasan Emosional)

Pertanyaan	SL	SR	JR	KK	TP
12. Saya menyadari bahwa dalam pekerjaan banyak sekali beban dan tantangan maka segala kesalahan yang mungkin terjadi harus diterima dengan kesadaran Diri					
13. Setiap organisasi memiliki keterikatan dan aturan-aturan kerja yang suka tidak suka harus diikuti, oleh karena itu diperlukan kemauan untuk pengaturan diri					
14. Setiap pekerjaan akan berhadapan dengan resiko dan tanggungjawab, tantangan serta prestasi, oleh karena itu setiap pegawai harus dapat memotivasi diri mereka sendiri					
15. Adakalanya berbagai beban, hambatan dan kesalahan akan menghampiri setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan, sebagai seorang pegawai maka diperlukan keempatian untuk merasakan apa yang dialami oleh rekan kerja					
16. Berbagai tantangan, hambatan dan kesalahan dapat terjadi kapan dan dimana saja, oleh karena diperlukan keterampilan Sosial dan personal untuk mengatasinya					

Keterangan :

- SL = Selalu
 SR = Sering
 JR = Jarang-jarang
 KK = Kadang-kadang
 TP = Tidak Pernah

INSTRUMEN VARIABEL KOMITMEN KERJA

Butir Pertanyaan	Keterangan				
	STS	TS	KS	S	SS
17. Saya menyadari bahwa ada keterikatan secara emosional terhadap baik buruknya organisasi					
18. Saya sangat mengenal pasang surut organisasi dari waktu ke waktu					
19. Secara aktif saya melibatkan diri dalam seluruh kegiatan organisasi					
20. Saya menyadari organisasi telah memberikan banyak bantuan dan dukungan demi kemajuan saya					
21. Secara sadar saya ingin tetap dalam organisasi meskipun banyak tantangan yang akan dihadapi					
22. Organisasi ini telah memberikan manfaat kepada banyak pihak maka saya dan teman-teman ingin sekali terus berkarya untuk kemajuan organisasi					
23. Saya sangat peduli pada organisasi dan ingin tetap bersama dalam memajukan organisasi					

Keterangan :

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
KS	Kurang Setuju	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

INSTRUMEN VARIABEL PROFESIONALITAS

Butir Pertanyaan	Keterangan				
	STS	TS	KS	S	SS
24. Penempatan anda sesuai dengan pendidikan					
25. Anda merasa pimpinan menghargai keahlian yang anda miliki					
26. Anda mampu menyusun rencana kerja dengan baik					
27. Anda mampu menjadwalkan pekerjaan dengan baik					
28. Secara berkala anda senantiasa mengikuti pendidikan yang dapat menambah wawasan anda					
29. Menyadari bahwa untuk menjadi profesional memerlukan waktu yang panjang					

Keterangan :

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
KS	Kurang Setuju	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

1. Data variabel Efektivitas Kerja

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah
1	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	36
2	4	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	37
3	4	2	4	2	4	5	4	1	4	2	4	36
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	37
5	2	3	2	4	2	4	4	4	2	3	2	32
6	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	3	32
7	3	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3	27
8	4	2	4	4	2	4	3	4	2	5	3	37
9	5	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	34
10	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	3	38
11	3	4	5	5	3	2	4	5	3	4	3	41
12	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	35
13	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	3	37
14	5	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	37
15	2	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	38
16	1	4	2	4	3	4	2	5	3	3	2	33
17	4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	5	44
18	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	37
19	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	35
20	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	32
21	4	2	5	2	3	4	1	4	2	4	3	34
22	3	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	32
23	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	33
24	5	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	35
25	4	2	4	5	3	4	2	3	2	4	2	35
26	3	4	5	4	2	5	4	2	5	4	2	40
27	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	32
28	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	35
29	3	3	3	4	3	2	5	3	4	3	3	36
30	4	4	2	5	3	4	4	2	4	4	4	40
31	3	1	4	2	4	5	3	4	5	5	4	40
32	1	4	4	4	2	5	2	3	4	4	3	36
33	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	34
34	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	31
35	5	2	3	2	2	4	2	4	3	4	3	34
36	4	4	2	5	4	4	2	4	5	4	4	42
37	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	2	34
38	3	4	2	4	4	2	4	4	5	3	4	39
39	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	2	42
40	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	35
41	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	44
42	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	34
43	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	37

44	2	5	3	3	2	5	5	2	4	3	2	36
45	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4	38
46	2	5	4	1	4	2	4	3	3	2	2	32
47	3	4	5	4	3	4	2	2	3	3	5	38
48	2	5	4	4	2	4	2	4	4	3	3	37
49	2	1	4	2	4	2	4	3	5	4	2	33
50	2	4	4	4	2	2	4	1	4	2	2	31
51	4	4	2	4	2	5	4	3	4	3	2	37
52	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	27
53	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	31
54	2	4	2	5	4	4	3	2	3	2	2	33
55	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	33
56	2	4	2	4	4	5	5	3	2	2	2	35
57	2	5	3	4	3	4	4	4	2	4	2	37
58	2	4	2	4	4	3	3	5	3	3	2	35
59	4	3	4	5	2	3	2	4	2	4	4	37
60	2	1	4	2	2	3	5	3	4	3	2	31
61	2	1	4	2	4	1	3	2	3	1	4	27
62	2	4	4	4	2	4	4	1	4	3	2	34
63	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	31
64	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	27
65	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	29
66	2	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	30
67	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	29
68	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	28
69	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	32
70	3	3	2	3	4	3	2	5	3	3	3	34
71	2	3	3	5	5	2	3	4	2	4	3	36
72	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	5	36
73	1	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	31
74	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34

Tabulasi Skor

Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah	Skor Total
1	4	4	0	2	0	3	2	3	0	1	0	19	19
2	27	18	27	20	29	18	19	16	25	17	29	245	490
3	17	19	18	12	23	10	14	20	19	23	27	202	606
4	22	28	23	32	21	34	33	29	24	27	14	287	1.148
5	4	5	6	8	1	9	6	6	6	6	4	61	305
Jumlah	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	814	2568

Persentase Skor

Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Persentase
1	5,41	5,41	-	2,70	-	4,05	2,70	4,05	-	1,35	-	2,33
2	36,49	24,32	36,49	27,03	39,19	24,32	25,68	21,62	33,78	22,97	39,19	30,10
3	22,97	25,68	24,32	16,22	31,08	13,51	18,92	27,03	25,68	31,08	36,49	24,82
4	29,73	37,84	31,08	43,24	28,38	45,95	44,59	39,19	32,43	36,49	18,92	35,26
5	5,41	6,76	8,11	10,81	1,35	12,16	8,11	8,11	8,11	8,11	5,41	7,49
Jml	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00



2. Data variabel Profesionalitas Kerja

No Resp	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	3	3	4	3	4	3	20
2	4	3	4	3	3	4	21
3	3	3	4	3	4	3	20
4	3	3	4	3	4	4	21
5	4	3	4	3	3	3	20
6	3	3	4	3	4	4	21
7	5	2	2	3	3	3	18
8	3	3	4	3	3	4	20
9	5	3	3	4	3	3	21
10	4	2	4	3	3	4	20
11	3	3	4	3	4	3	20
12	4	3	4	3	3	4	21
13	3	3	4	3	4	4	21
14	3	2	2	3	3	4	17
15	3	4	4	4	3	3	21
16	3	3	4	3	4	3	20
17	3	3	4	3	4	3	20
18	4	3	4	3	3	3	20
19	3	3	4	3	4	4	21
20	3	3	4	3	4	3	20
21	4	3	4	3	3	3	20
22	3	3	4	3	4	4	21
23	4	3	4	3	3	2	19
24	3	3	4	3	4	3	20
25	4	2	3	5	3	3	20
26	3	3	3	4	4	3	20
27	2	2	2	3	3	3	15
28	3	3	4	3	4	2	19
29	4	3	4	3	3	2	19
30	3	3	4	3	4	3	20
31	3	3	4	2	4	3	19
32	4	4	2	4	2	5	21
33	2	3	4	4	4	4	21
34	3	3	2	2	2	3	15
35	5	3	3	4	3	3	21
36	3	3	3	4	3	4	20
37	2	4	3	2	2	3	16
38	3	3	3	4	3	4	20
39	3	3	5	4	4	3	22
40	3	3	4	3	4	3	20
41	4	3	4	3	4	3	21
42	2	2	2	3	2	3	14
43	3	3	4	4	3	4	21
44	2	3	3	2	4	4	18
45	3	2	4	4	4	3	20
46	3	3	2	3	2	3	16

47	4	3	4	3	3	5	22
48	3	3	4	3	4	4	21
49	2	3	3	4	4	4	20
50	3	4	3	3	3	3	19
51	5	3	3	4	3	4	22
52	3	2	3	3	4	4	19
53	5	3	3	4	2	3	20
54	3	3	4	3	4	4	21
55	4	3	4	3	3	3	20
56	3	3	4	3	4	3	20
57	2	5	3	3	3	5	21
58	2	4	5	3	3	3	20
59	4	3	2	2	4	4	19
60	2	3	4	4	2	2	17
61	3	3	2	3	2	2	15
62	4	3	4	3	3	4	21
63	3	3	4	3	4	3	20
64	2	3	3	2	4	4	18
65	3	3	4	3	4	3	20
66	4	3	4	3	3	4	21
67	3	3	3	3	4	3	19
68	4	3	4	3	3	2	19
69	3	3	4	3	4	3	20
70	3	3	4	4	4	2	20
71	4	3	4	3	3	3	20
72	3	3	4	3	4	4	21
73	3	3	4	3	4	3	20
74	4	3	4	3	3	3	20

Skor	1	2	3	4	5	6	Jumlah	Total Skor
1	0	0	0	0	0	0	0	-
2	10	8	9	6	8	7	48	96
3	40	60	16	51	30	39	236	708
4	19	5	47	16	36	25	148	592
5	5	1	2	1	0	3	12	60
Jumlah	74	74	74	74	74	74	444	1456

Skor	1	2	3	4	5	6	Persentase
1	-	-	-	-	-	-	-
2	13,51	10,81	12,16	8,11	10,81	9,46	10,81
3	54,05	81,08	21,62	68,92	40,54	52,70	53,15
4	25,68	6,76	63,51	21,62	48,65	33,78	33,33
5	6,76	1,35	2,70	1,35	-	4,05	2,70
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

3. Variabel Kecerdasan Emosional

No Resp	1	2	3	4	5	Jumlah
1	3	2	2	3	2	12
2	3	4	4	3	2	16
3	3	3	4	3	4	17
4	4	4	2	3	3	16
5	2	4	3	4	4	17
6	3	3	3	4	4	17
7	2	4	2	3	3	14
8	3	3	3	5	4	18
9	5	4	4	3	2	18
10	4	2	4	5	3	18
11	3	4	5	3	2	17
12	2	3	4	3	4	16
13	4	3	3	3	3	16
14	3	2	2	4	4	15
15	3	4	4	2	4	17
16	3	3	4	3	3	16
17	4	4	3	5	5	21
18	2	4	3	3	3	15
19	3	3	2	5	4	17
20	5	4	2	4	2	17
21	3	2	3	2	3	13
22	3	4	3	2	3	15
23	4	2	4	3	3	16
24	5	1	2	4	5	17
25	4	2	3	5	3	17
26	4	4	4	4	4	20
27	2	2	2	3	4	13
28	3	2	3	2	3	13
29	3	2	2	4	3	14
30	3	4	4	5	3	19
31	3	3	4	2	4	16
32	4	4	2	4	2	16
33	5	3	5	2	2	17
34	2	3	2	2	2	11
35	5	3	3	4	2	17
36	3	4	4	2	4	17
37	5	2	4	3	2	16
38	3	3	3	2	4	15
39	3	3	2	2	3	13
40	3	3	4	4	4	18
41	3	3	3	4	3	16
42	2	4	4	2	4	16
43	3	2	4	3	3	15
44	2	3	3	2	2	12
45	3	2	4	4	4	17
46	2	2	2	2	3	11

47	3	3	4	3	3	16
48	4	4	2	2	2	14
49	2	4	3	2	3	14
50	3	3	3	2	2	13
51	5	4	3	4	4	20
52	3	2	3	3	4	15
53	5	3	4	4	2	18
54	2	4	2	4	3	15
55	4	3	3	3	2	15
56	2	4	5	4	2	17
57	2	5	3	2	3	15
58	2	4	5	3	3	17
59	4	3	2	3	3	15
60	2	3	4	2	2	13
61	2	3	3	4	3	15
62	2	4	4	2	3	15
63	2	2	4	3	3	14
64	2	3	3	2	4	14
65	2	3	2	2	2	11
66	2	3	4	4	3	16
67	3	3	3	4	5	18
68	2	4	4	2	3	15
69	2	2	4	3	3	14
70	3	3	4	3	3	16
71	2	5	4	2	5	18
72	3	3	2	3	4	15
73	1	5	3	3	3	15
74	4	3	2	3	2	14

Skor	1	2	3	4	5	Jumlah	Skor Total
1	1	1	0	0	0	2	2
2	24	16	19	23	19	101	202
3	29	30	24	26	31	140	420
4	12	24	27	19	20	102	408
5	8	3	4	6	4	25	125
Jumlah	74	74	74	74	74	370	1157

Skor	1	2	3	4	5	Persen
1	1,35	1,35	-	-	-	0,54
2	32,43	21,62	25,68	31,08	25,68	27,30
3	39,19	40,54	32,43	35,14	41,89	37,84
4	16,22	32,43	36,49	25,68	27,03	27,57
5	10,81	4,05	5,41	8,11	5,41	6,76
Jumlah	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

4. Variabel Komitmen Kerja

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah
1	1	2	1	2	2	3	4	15
2	2	3	3	3	2	4	4	21
3	2	3	2	2	3	2	2	16
4	2	2	2	3	3	4	2	18
5	2	3	3	2	2	2	2	16
6	3	3	2	2	2	2	3	17
7	3	2	2	2	3	1	2	15
8	3	2	3	3	3	2	2	18
9	5	3	3	2	2	3	3	21
10	4	2	4	2	3	2	3	20
11	3	4	5	1	2	2	3	20
12	2	3	4	2	3	3	3	20
13	4	3	3	3	3	3	2	21
14	5	3	3	2	1	1	2	17
15	2	3	3	2	2	2	3	17
16	1	4	2	3	3	3	3	19
17	4	4	4	3	2	2	2	21
18	4	2	4	4	2	2	3	21
19	4	2	2	4	3	3	3	21
20	2	3	2	4	3	3	2	19
21	4	2	5	2	3	2	1	19
22	3	2	2	4	3	3	4	21
23	4	2	4	3	2	2	4	21
24	5	3	2	4	2	3	4	23
25	4	2	3	5	3	1	2	20
26	3	3	3	4	2	2	3	20
27	2	2	2	3	2	3	3	17
28	3	2	3	2	3	4	2	19
29	3	3	3	4	3	2	3	21
30	3	2	2	5	3	3	3	21
31	2	3	3	2	4	3	2	19
32	3	3	4	4	2	5	2	23
33	2	2	2	4	2	4	4	20
34	2	3	1	2	3	2	4	17
35	3	3	2	3	2	4	2	19
36	3	2	3	3	4	4	2	21
37	4	3	2	2	2	2	4	19
38	3	4	2	3	4	2	4	22
39	3	5	3	3	3	5	4	26
40	3	4	3	2	4	2	2	20
41	3	3	4	5	3	4	4	26
42	2	2	3	4	4	4	3	22
43	3	4	3	3	3	4	4	24
44	2	5	3	3	2	5	5	25
45	3	4	5	1	2	4	4	23
46	1	2	4	2	3	2	4	18

47	2	3	5	3	3	4	2	22
48	3	3	4	2	2	4	2	20
49	2	2	4	2	3	2	4	19
50	2	3	4	3	3	2	4	21
51	3	3	2	3	2	5	4	22
52	3	2	2	2	3	2	2	16
53	4	2	3	1	2	4	4	20
54	2	4	2	2	3	4	3	20
55	4	3	2	3	3	4	4	23
56	2	4	2	2	2	1	2	15
57	2	5	3	2	3	2	3	20
58	2	4	2	3	3	3	3	20
59	4	3	4	3	2	2	2	20
60	2	1	4	2	2	2	3	16
61	2	1	4	2	4	3	3	19
62	2	4	4	4	2	3	2	21
63	2	4	2	4	2	2	2	18
64	2	4	2	2	1	2	2	15
65	2	2	3	2	2	3	1	15
66	2	4	2	3	3	3	2	19
67	3	3	2	2	2	2	3	17
68	2	1	2	3	2	3	2	15
69	2	2	3	3	3	3	2	18
70	3	3	3	3	3	2	3	20
71	2	2	2	5	5	2	3	21
72	3	2	3	4	4	2	3	21
73	1	3	3	3	3	2	3	18
74	4	3	2	3	2	3	3	20

Skor	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah	Skor Total
1	4	3	2	3	2	4	2	20	20
2	30	25	28	28	31	31	27	200	400
3	24	29	25	26	33	20	25	182	546
4	13	14	15	13	7	15	19	96	384
5	3	3	4	4	1	4	1	20	100
Jumlah	74	74	74	74	74	74	74	518	1450

Skor	5,41	4,05	2,70	4,05	2,70	5,41	2,70	3,86
1	40,54	33,78	37,84	37,84	41,89	41,89	36,49	38,61
2	32,43	39,19	33,78	35,14	44,59	27,03	33,78	35,14
3	17,57	18,92	20,27	17,57	9,46	20,27	25,68	18,53
4	4,05	4,05	5,41	5,41	1,35	5,41	1,35	3,86
5	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	74
Item_2	Pearson Correlation	.308**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	74
Item_3	Pearson Correlation	.307**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	74
Item_4	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	74
Item_5	Pearson Correlation	.340**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	74
Item_6	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_7	Pearson Correlation	.332**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	74
Item_8	Pearson Correlation	.342**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	74
Item_9	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_10	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_11	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

2. Uji Validitas Variabel Profesionalitas Kerja

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.358**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	74
Item_2	Pearson Correlation	.265*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	74
Item_3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_4	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	74
Item_5	Pearson Correlation	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_6	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_2	Pearson Correlation	.306**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	74
Item_3	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_4	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_5	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

4. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

		Total
Item_1	Pearson Correlation	.336**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	74
Item_2	Pearson Correlation	.339**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	74
Item_3	Pearson Correlation	.332**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	74
Item_4	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_5	Pearson Correlation	.241*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	74
Item_6	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Item_7	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	74
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

B. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.264	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	2.9324	1.05117	74
Item_2	3.1622	1.04720	74
Item_3	3.1081	1.00093	74
Item_4	3.3243	1.07408	74
Item_5	2.9189	.85619	74
Item_6	3.3784	1.10668	74
Item_7	3.2973	1.03009	74
Item_8	3.2568	1.02116	74
Item_9	3.1486	.98874	74
Item_10	3.2703	.95512	74
Item_11	2.9054	.89395	74

Inter-Item Correlation Matrix

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11
Item_1	1.000	-.301	.176	-.114	-.113	.046	.057	.067	-.017	.169	.241
Item_2	-.301	1.000	-.200	.196	-.016	.124	-.045	-.001	.095	.010	-.144
Item_3	.176	-.200	1.000	-.059	-.070	.099	.008	-.202	.025	.170	.241
Item_4	-.114	.196	-.059	1.000	-.075	.149	-.002	.098	.031	.221	-.053
Item_5	-.113	-.016	-.070	-.075	1.000	-.227	-.143	-.023	.160	.027	.223
Item_6	.046	.124	.099	.149	-.227	1.000	.092	-.014	-.027	.200	-.005
Item_7	.057	-.045	.008	-.002	-.143	.092	1.000	-.217	.265	-.111	-.088
Item_8	.067	-.001	-.202	.098	-.023	-.014	-.217	1.000	-.133	.335	-.003
Item_9	-.017	.095	.025	.031	.160	-.027	.265	-.133	1.000	.203	.187
Item_10	.169	.010	.170	.221	.027	.200	-.111	.335	.203	1.000	.223
Item_11	.241	-.144	.241	-.053	.223	-.005	-.088	-.003	.187	.223	1.000

2. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.2568	.77744	74
Item_2	2.9865	.48238	74
Item_3	3.5676	.74173	74
Item_4	3.1622	.57403	74
Item_5	3.3784	.67647	74
Item_6	3.3243	.70435	74

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	16.4189	2.493	-.111	.214
Item_2	16.6892	2.628	-.023	.091
Item_3	16.1081	1.796	.241	-.225 ^a
Item_4	16.5135	2.445	.028	.053
Item_5	16.2973	2.239	.063	.015
Item_6	16.3514	2.368	-.018	.102

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.6757	2.825	1.68074	6

3. Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.0270	.99275	74
Item_2	3.1622	.86050	74
Item_3	3.2162	.89550	74
Item_4	3.1081	.94460	74
Item_5	3.1216	.85932	74

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	12.6081	3.310	-.024	.055
Item_2	12.4730	3.869	-.119	.155
Item_3	12.4189	3.397	.002	.016
Item_4	12.5270	2.718	.192	-.269 ^a
Item_5	12.5135	3.486	-.005	.025

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.6351	4.208	2.05122	5

4. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	2.7432	.95172	74
Item_2	2.8514	.91685	74
Item_3	2.8784	.95017	74
Item_4	2.8243	.95599	74
Item_5	2.6486	.74819	74
Item_6	2.7838	1.01050	74
Item_7	2.8649	.88091	74

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.5946	6.436	2.53695	7

Lampiran 4 : Transformasi Data Pengujian

1. Variabel Efektivitas Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Rata-rata
1	1	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	3,23	3,408
2	4,08	4,08	4,08	2,35	4,08	4,08	1	4,08	2,35	4,08	4,08	3,485
3	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	5,25	4,08	1	4,08	2,35	4,08	3,435
4	4,08	2,35	2,35	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	4,08	3,23	2,35	3,531
5	2,35	3,23	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	3,23	2,35	3,139
6	4,08	2,35	5,25	4,08	2,35	2,35	2,35	4,08	2,35	2,35	3,23	3,165
7	3,23	2,35	2,35	2,35	3,23	1	4,08	2,35	3,23	2,35	3,23	2,705
8	4,08	2,35	4,08	4,08	2,35	4,08	3,23	4,08	2,35	5,25	3,23	3,560
9	5,25	3,23	4,08	3,23	2,35	4,08	4,08	3,23	2,35	2,35	2,35	3,325
10	4,08	2,35	4,08	4,08	2,35	4,08	5,25	4,08	2,35	4,08	3,23	3,637
11	3,23	4,08	5,25	5,25	3,23	2,35	4,08	5,25	3,23	4,08	3,23	3,933
12	2,35	3,23	4,08	4,08	2,35	4,08	3,23	4,08	2,35	4,08	3,23	3,376
13	4,08	3,23	3,23	3,23	4,08	3,23	2,35	3,23	4,08	5,25	3,23	3,565
14	5,25	3,23	3,23	2,35	3,23	4,08	4,08	2,35	3,23	4,08	4,08	3,563
15	2,35	3,23	3,23	4,08	3,23	5,25	5,25	4,08	3,23	3,23	3,23	3,672
16	1	4,08	2,35	4,08	3,23	4,08	2,35	5,25	3,23	3,23	2,35	3,203
17	4,08	4,08	4,08	1	4,08	3,23	4,08	5,25	5,25	5,25	5,25	4,148
18	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	1	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	3,485
19	4,08	2,35	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	4,08	3,23	3,374
20	2,35	3,23	2,35	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	3,23	3,139
21	4,08	2,35	5,25	2,35	3,23	4,08	1	4,08	2,35	4,08	3,23	3,280
22	3,23	2,35	2,35	4,08	2,35	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	3,23	3,139
23	4,08	2,35	4,08	3,23	2,35	4,08	4,08	2,35	4,08	2,35	2,35	3,216
24	5,25	3,23	4,08	4,08	2,35	3,23	4,08	2,35	2,35	4,08	2,35	3,403
25	4,08	2,35	4,08	5,25	3,23	4,08	2,35	3,23	2,35	4,08	2,35	3,403
26	3,23	4,08	5,25	4,08	2,35	5,25	4,08	2,35	5,25	4,08	2,35	3,850
27	2,35	3,23	4,08	3,23	4,08	4,08	3,23	2,35	2,35	2,35	3,23	3,142
28	3,23	3,23	3,23	2,35	3,23	3,23	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	3,379
29	3,23	3,23	3,23	4,08	3,23	2,35	5,25	3,23	4,08	3,23	3,23	3,488
30	4,08	4,08	2,35	5,25	3,23	4,08	4,08	2,35	4,08	4,08	4,08	3,795
31	3,23	1	4,08	2,35	4,08	5,25	3,23	4,08	5,25	5,25	4,08	3,807
32	1	4,08	4,08	4,08	2,35	5,25	2,35	3,23	4,08	4,08	3,23	3,437
33	2,35	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	3,23	3,23	3,23	3,23	3,299
34	4,08	4,08	2,35	2,35	3,23	2,35	4,08	3,23	3,23	2,35	2,35	3,062
35	5,25	2,35	3,23	2,35	2,35	4,08	2,35	4,08	3,23	4,08	3,23	3,325
36	4,08	4,08	2,35	5,25	4,08	4,08	2,35	4,08	5,25	4,08	4,08	3,978
37	4,08	3,23	2,35	2,35	2,35	2,35	4,08	5,25	4,08	4,08	2,35	3,323
38	3,23	4,08	2,35	4,08	4,08	2,35	4,08	4,08	5,25	3,23	4,08	3,717
39	3,23	5,25	3,23	4,08	3,23	5,25	4,08	4,08	4,08	5,25	2,35	4,010
40	3,23	4,08	2,35	4,08	4,08	2,35	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	3,374
41	3,23	3,23	4,08	5,25	3,23	4,08	4,08	4,08	4,08	5,25	5,25	4,167
42	2,35	2,35	3,23	4,08	4,08	4,08	3,23	3,23	3,23	4,08	2,35	3,299
43	3,23	4,08	3,23	3,23	3,23	4,08	4,08	2,35	4,08	3,23	4,08	3,536

44	2,35	5,25	3,23	3,23	2,35	5,25	5,25	2,35	4,08	3,23	2,35	3,538
45	3,23	4,08	5,25	2,35	3,23	4,08	4,08	3,23	3,23	3,23	4,08	3,643
46	2,35	5,25	4,08	1	4,08	2,35	4,08	3,23	3,23	2,35	2,35	3,123
47	3,23	4,08	5,25	4,08	3,23	4,08	2,35	2,35	3,23	3,23	5,25	3,669
48	2,35	5,25	4,08	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	3,23	3,23	3,560
49	2,35	1	4,08	2,35	4,08	2,35	4,08	3,23	5,25	4,08	2,35	3,200
50	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	2,35	4,08	1	4,08	2,35	2,35	3,014
51	4,08	4,08	2,35	4,08	2,35	5,25	4,08	3,23	4,08	3,23	2,35	3,560
52	2,35	4,08	2,35	2,35	3,23	2,35	2,35	3,23	2,35	3,23	2,35	2,747
53	4,08	2,35	3,23	2,35	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	2,35	2,35	3,059
54	2,35	4,08	2,35	5,25	4,08	4,08	3,23	2,35	3,23	2,35	2,35	3,245
55	4,08	3,23	2,35	2,35	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	2,35	4,08	3,216
56	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	5,25	5,25	3,23	2,35	2,35	2,35	3,429
57	2,35	5,25	3,23	4,08	3,23	4,08	4,08	4,08	2,35	4,08	2,35	3,560
58	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	3,23	3,23	5,25	3,23	3,23	2,35	3,405
59	4,08	3,23	4,08	5,25	2,35	3,23	2,35	4,08	2,35	4,08	4,08	3,560
60	2,35	1	4,08	2,35	2,35	3,23	5,25	3,23	4,08	3,23	2,35	3,045
61	2,35	1	4,08	2,35	4,08	1	3,23	2,35	3,23	1	4,08	2,614
62	2,35	4,08	4,08	4,08	2,35	4,08	4,08	1	4,08	3,23	2,35	3,251
63	2,35	4,08	2,35	4,08	2,35	2,35	2,35	4,08	4,08	3,23	2,35	3,059
64	2,35	4,08	2,35	2,35	3,23	2,35	2,35	3,23	2,35	3,23	2,35	2,747
65	2,35	2,35	3,23	2,35	3,23	4,08	3,23	3,23	2,35	2,35	3,23	2,907
66	2,35	4,08	2,35	3,23	3,23	4,08	2,35	2,35	3,23	2,35	3,23	2,985
67	3,23	3,23	2,35	2,35	2,35	3,23	2,35	4,08	2,35	3,23	3,23	2,907
68	2,35	4,08	2,35	3,23	4,08	2,35	2,35	3,23	2,35	2,35	2,35	2,825
69	2,35	2,35	3,23	3,23	3,23	4,08	3,23	3,23	2,35	4,08	3,23	3,145
70	3,23	3,23	2,35	3,23	4,08	3,23	2,35	5,25	3,23	3,23	3,23	3,331
71	2,35	3,23	3,23	5,25	5,25	2,35	3,23	4,08	2,35	4,08	3,23	3,512
72	3,23	2,35	3,23	4,08	4,08	2,35	3,23	3,23	4,08	3,23	5,25	3,485
73	1	4,08	3,23	3,23	3,23	2,35	3,23	2,35	3,23	4,08	3,23	3,022
74	4,08	3,23	3,23	3,23	2,35	3,23	3,23	4,08	3,23	3,23	3,23	3,305

2. Variabel Profesionalitas

No Resp	1	2	3	4	5	6	Rata-rata
1	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
2	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	4,59	3,995
3	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
4	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
5	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797
6	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
7	5,91	2,24	2,24	3,4	3,4	3,4	3,432
8	3,4	3,4	4,59	3,4	3,4	4,59	3,797
9	5,91	3,4	3,4	4,59	3,4	3,4	4,017
10	4,59	2,24	4,59	3,4	3,4	4,59	3,802
11	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
12	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	4,59	3,995
13	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
14	3,4	2,24	2,24	3,4	3,4	4,59	3,212
15	3,4	4,59	4,59	4,59	3,4	3,4	3,995
16	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
17	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
18	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797
19	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
20	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
21	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797
22	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
23	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	2,24	3,603
24	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
25	4,59	2,24	3,4	5,91	3,4	3,4	3,823
26	3,4	3,4	3,4	4,59	4,59	3,4	3,797
27	2,24	2,24	2,24	3,4	3,4	3,4	2,820
28	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	2,24	3,603
29	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	2,24	3,603
30	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
31	3,4	3,4	4,59	2,24	4,59	3,4	3,603
32	4,59	4,59	2,24	4,59	2,24	5,91	4,027
33	2,24	3,4	4,59	4,59	4,59	4,59	4,000
34	3,4	3,4	2,24	2,24	2,24	3,4	2,820
35	5,91	3,4	3,4	4,59	3,4	3,4	4,017
36	3,4	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,797
37	2,24	4,59	3,4	2,24	2,24	3,4	3,018
38	3,4	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,797
39	3,4	3,4	5,91	4,59	4,59	3,4	4,215
40	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
41	4,59	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,995
42	2,24	2,24	2,24	3,4	2,24	3,4	2,627
43	3,4	3,4	4,59	4,59	3,4	4,59	3,995

44	2,24	3,4	3,4	2,24	4,59	4,59	3,410
45	3,4	2,24	4,59	4,59	4,59	3,4	3,802
46	3,4	3,4	2,24	3,4	2,24	3,4	3,013
47	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	5,91	4,215
48	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
49	2,24	3,4	3,4	4,59	4,59	4,59	3,802
50	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,4	3,598
51	5,91	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,215
52	3,4	2,24	3,4	3,4	4,59	4,59	3,603
53	5,91	3,4	3,4	4,59	2,24	3,4	3,823
54	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
55	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797
56	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
57	2,24	5,91	3,4	3,4	3,4	5,91	4,043
58	2,24	4,59	5,91	3,4	3,4	3,4	3,823
59	4,59	3,4	2,24	2,24	4,59	4,59	3,608
60	2,24	3,4	4,59	4,59	2,24	2,24	3,217
61	3,4	3,4	2,24	3,4	2,24	2,24	2,820
62	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	4,59	3,995
63	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
64	2,24	3,4	3,4	2,24	4,59	4,59	3,410
65	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
66	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	4,59	3,995
67	3,4	3,4	3,4	3,4	4,59	3,4	3,598
68	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	2,24	3,603
69	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
70	3,4	3,4	4,59	4,59	4,59	2,24	3,802
71	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797
72	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	4,59	3,995
73	3,4	3,4	4,59	3,4	4,59	3,4	3,797
74	4,59	3,4	4,59	3,4	3,4	3,4	3,797

3. Variabel Kecerdasan Emosional

No. Resp	1	2	3	4	5	Rata-rata
1	3,43	2,42	2,42	3,43	2,42	2,824
2	3,43	4,41	4,41	3,43	2,42	3,620
3	3,43	3,43	4,41	3,43	4,41	3,822
4	4,41	4,41	2,42	3,43	3,43	3,620
5	2,42	4,41	3,43	4,41	4,41	3,816
6	3,43	3,43	3,43	4,41	4,41	3,822
7	2,42	4,41	2,42	3,43	3,43	3,222
8	3,43	3,43	3,43	5,57	4,41	4,054
9	5,57	4,41	4,41	3,43	2,42	4,048
10	4,41	2,42	4,41	5,57	3,43	4,048
11	3,43	4,41	5,57	3,43	2,42	3,852
12	2,42	3,43	4,41	3,43	4,41	3,620
13	4,41	3,43	3,43	3,43	3,43	3,626
14	3,43	2,42	2,42	4,41	4,41	3,418
15	3,43	4,41	4,41	2,42	4,41	3,816
16	3,43	3,43	4,41	3,43	3,43	3,626
17	4,41	4,41	3,43	5,57	5,57	4,678
18	2,42	4,41	3,43	3,43	3,43	3,424
19	3,43	3,43	2,42	5,57	4,41	3,852
20	5,57	4,41	2,42	4,41	2,42	3,846
21	3,43	2,42	3,43	2,42	3,43	3,026
22	3,43	4,41	3,43	2,42	3,43	3,424
23	4,41	2,42	4,41	3,43	3,43	3,620
24	5,57	1	2,42	4,41	5,57	3,794
25	4,41	2,42	3,43	5,57	3,43	3,852
26	4,41	4,41	4,41	4,41	4,41	4,410
27	2,42	2,42	2,42	3,43	4,41	3,020
28	3,43	2,42	3,43	2,42	3,43	3,026
29	3,43	2,42	2,42	4,41	3,43	3,222
30	3,43	4,41	4,41	5,57	3,43	4,250
31	3,43	3,43	4,41	2,42	4,41	3,620
32	4,41	4,41	2,42	4,41	2,42	3,614
33	5,57	3,43	5,57	2,42	2,42	3,882
34	2,42	3,43	2,42	2,42	2,42	2,622
35	5,57	3,43	3,43	4,41	2,42	3,852
36	3,43	4,41	4,41	2,42	4,41	3,816
37	5,57	2,42	4,41	3,43	2,42	3,650
38	3,43	3,43	3,43	2,42	4,41	3,424
39	3,43	3,43	2,42	2,42	3,43	3,026
40	3,43	3,43	4,41	4,41	4,41	4,018

41	3,43	3,43	3,43	4,41	3,43	3,626
42	2,42	4,41	4,41	2,42	4,41	3,614
43	3,43	2,42	4,41	3,43	3,43	3,424
44	2,42	3,43	3,43	2,42	2,42	2,824
45	3,43	2,42	4,41	4,41	4,41	3,816
46	2,42	2,42	2,42	2,42	3,43	2,622
47	3,43	3,43	4,41	3,43	3,43	3,626
48	4,41	4,41	2,42	2,42	2,42	3,216
49	2,42	4,41	3,43	2,42	3,43	3,222
50	3,43	3,43	3,43	2,42	2,42	3,026
51	5,57	4,41	3,43	4,41	4,41	4,446
52	3,43	2,42	3,43	3,43	4,41	3,424
53	5,57	3,43	4,41	4,41	2,42	4,048
54	2,42	4,41	2,42	4,41	3,43	3,418
55	4,41	3,43	3,43	3,43	2,42	3,424
56	2,42	4,41	5,57	4,41	2,42	3,846
57	2,42	5,57	3,43	2,42	3,43	3,454
58	2,42	4,41	5,57	3,43	3,43	3,852
59	4,41	3,43	2,42	3,43	3,43	3,424
60	2,42	3,43	4,41	2,42	2,42	3,020
61	2,42	3,43	3,43	4,41	3,43	3,424
62	2,42	4,41	4,41	2,42	3,43	3,418
63	2,42	2,42	4,41	3,43	3,43	3,222
64	2,42	3,43	3,43	2,42	4,41	3,222
65	2,42	3,43	2,42	2,42	2,42	2,622
66	2,42	3,43	4,41	4,41	3,43	3,620
67	3,43	3,43	3,43	4,41	5,57	4,054
68	2,42	4,41	4,41	2,42	3,43	3,418
69	2,42	2,42	4,41	3,43	3,43	3,222
70	3,43	3,43	4,41	3,43	3,43	3,626
71	2,42	5,57	4,41	2,42	5,57	4,078
72	3,43	3,43	2,42	3,43	4,41	3,424
73	1	5,57	3,43	3,43	3,43	3,372
74	4,41	3,43	2,42	3,43	2,42	3,222

4. Variabel Komitmen

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	Rata-rata
1	1	2,32	1	2,32	2,32	3,32	4,19	2,353
2	2,32	3,32	3,32	3,32	2,32	4,19	4,19	3,283
3	2,32	3,32	2,32	2,32	3,32	2,32	2,32	2,606
4	2,32	2,32	2,32	3,32	3,32	4,19	2,32	2,873
5	2,32	3,32	3,32	2,32	2,32	2,32	2,32	2,606
6	3,32	3,32	2,32	2,32	2,32	2,32	3,32	2,749
7	3,32	2,32	2,32	2,32	3,32	1	2,32	2,417
8	3,32	2,32	3,32	3,32	3,32	2,32	2,32	2,891
9	5,21	3,32	3,32	2,32	2,32	3,32	3,32	3,304
10	4,19	2,32	4,19	2,32	3,32	2,32	3,32	3,140
11	3,32	4,19	5,21	1	2,32	2,32	3,32	3,097
12	2,32	3,32	4,19	2,32	3,32	3,32	3,32	3,159
13	4,19	3,32	3,32	3,32	3,32	3,32	2,32	3,301
14	5,21	3,32	3,32	2,32	1	1	2,32	2,641
15	2,32	3,32	3,32	2,32	2,32	2,32	3,32	2,749
16	1	4,19	2,32	3,32	3,32	3,32	3,32	2,970
17	4,19	4,19	4,19	3,32	2,32	2,32	2,32	3,264
18	4,19	2,32	4,19	4,19	2,32	2,32	3,32	3,264
19	4,19	2,32	2,32	4,19	3,32	3,32	3,32	3,283
20	2,32	3,32	2,32	4,19	3,32	3,32	2,32	3,016
21	4,19	2,32	5,21	2,32	3,32	2,32	1	2,954
22	3,32	2,32	2,32	4,19	3,32	3,32	4,19	3,283
23	4,19	2,32	4,19	3,32	2,32	2,32	4,19	3,264
24	5,21	3,32	2,32	4,19	2,32	3,32	4,19	3,553
25	4,19	2,32	3,32	5,21	3,32	1	2,32	3,097
26	3,32	3,32	3,32	4,19	2,32	2,32	3,32	3,159
27	2,32	2,32	2,32	3,32	2,32	3,32	3,32	2,749
28	3,32	2,32	3,32	2,32	3,32	4,19	2,32	3,016
29	3,32	3,32	3,32	4,19	3,32	2,32	3,32	3,301
30	3,32	2,32	2,32	5,21	3,32	3,32	3,32	3,304
31	2,32	3,32	3,32	2,32	4,19	3,32	2,32	3,016
32	3,32	3,32	4,19	4,19	2,32	5,21	2,32	3,553
33	2,32	2,32	2,32	4,19	2,32	4,19	4,19	3,121
34	2,32	3,32	1	2,32	3,32	2,32	4,19	2,684
35	3,32	3,32	2,32	3,32	2,32	4,19	2,32	3,016
36	3,32	2,32	3,32	3,32	4,19	4,19	2,32	3,283
37	4,19	3,32	2,32	2,32	2,32	2,32	4,19	2,997
38	3,32	4,19	2,32	3,32	4,19	2,32	4,19	3,407
39	3,32	5,21	3,32	3,32	3,32	5,21	4,19	3,984
40	3,32	4,19	3,32	2,32	4,19	2,32	2,32	3,140
41	3,32	3,32	4,19	5,21	3,32	4,19	4,19	3,963

42	2,32	2,32	3,32	4,19	4,19	4,19	3,32	3,407
43	3,32	4,19	3,32	3,32	3,32	4,19	4,19	3,693
44	2,32	5,21	3,32	3,32	2,32	5,21	5,21	3,844
45	3,32	4,19	5,21	1	2,32	4,19	4,19	3,489
46	1	2,32	4,19	2,32	3,32	2,32	4,19	2,809
47	2,32	3,32	5,21	3,32	3,32	4,19	2,32	3,429
48	3,32	3,32	4,19	2,32	2,32	4,19	2,32	3,140
49	2,32	2,32	4,19	2,32	3,32	2,32	4,19	2,997
50	2,32	3,32	4,19	3,32	3,32	2,32	4,19	3,283
51	3,32	3,32	2,32	3,32	2,32	5,21	4,19	3,429
52	3,32	2,32	2,32	2,32	3,32	2,32	2,32	2,606
53	4,19	2,32	3,32	1	2,32	4,19	4,19	3,076
54	2,32	4,19	2,32	2,32	3,32	4,19	3,32	3,140
55	4,19	3,32	2,32	3,32	3,32	4,19	4,19	3,550
56	2,32	4,19	2,32	2,32	2,32	1	2,32	2,399
57	2,32	5,21	3,32	2,32	3,32	2,32	3,32	3,161
58	2,32	4,19	2,32	3,32	3,32	3,32	3,32	3,159
59	4,19	3,32	4,19	3,32	2,32	2,32	2,32	3,140
60	2,32	1	4,19	2,32	2,32	2,32	3,32	2,541
61	2,32	1	4,19	2,32	4,19	3,32	3,32	2,951
62	2,32	4,19	4,19	4,19	2,32	3,32	2,32	3,264
63	2,32	4,19	2,32	4,19	2,32	2,32	2,32	2,854
64	2,32	4,19	2,32	2,32	1	2,32	2,32	2,399
65	2,32	2,32	3,32	2,32	2,32	3,32	1	2,417
66	2,32	4,19	2,32	3,32	3,32	3,32	2,32	3,016
67	3,32	3,32	2,32	2,32	2,32	2,32	3,32	2,749
68	2,32	1	2,32	3,32	2,32	3,32	2,32	2,417
69	2,32	2,32	3,32	3,32	3,32	3,32	2,32	2,891
70	3,32	3,32	3,32	3,32	3,32	2,32	3,32	3,177
71	2,32	2,32	2,32	5,21	5,21	2,32	3,32	3,289
72	3,32	2,32	3,32	4,19	4,19	2,32	3,32	3,283
73	1	3,32	3,32	3,32	3,32	2,32	3,32	2,846
74	4,19	3,32	2,32	3,32	2,32	3,32	3,32	3,159

Lampiran 4 : Hasil Pengujian Regresi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Z	Y	X1	X2
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	3.3641	3.7392	3.5559	3.0786
	Std. Deviation	.32366	.33155	.41835	.35950
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.299	.101	.103
	Positive	.092	.139	.077	.103
	Negative	-.042	-.299	-.101	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.789	2.572	.865	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.562	.420	.443	.411

a. Test distribution is Normal.

Hasil Pengujian Korelasi dan Regresi

Correlations

		Z	Y	X1	X2
Z	Pearson Correlation	1	.384**	.390**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000
	N	74	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.384**	1	.374**	.336**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.003
	N	74	74	74	74
X1	Pearson Correlation	.390**	.374**	1	.207
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.077
	N	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.576**	.336**	.207	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.077	
	N	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Struktur Persamaan Path model I

$$Y = P_{X1Y} \cdot X_1 + P_{X2Y} \cdot X_2 + e$$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.187	.29886	1.972

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.683	2	.842	9.422	.000 ^a
	Residual	6.342	71	.089		
	Total	8.025	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.076	.386		5.382	.000		
	X1	.252	.085	.318	2.950	.004	.957	1.045
	X2	.249	.099	.270	2.505	.015	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.776	.00	.62	.59
	3	.005	23.488	1.00	.38	.41

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3390	4.0683	3.7392	.15184	74
Residual	-1.20864	.45804	.00000	.29474	74
Std. Predicted Value	-2.636	2.167	.000	1.000	74
Std. Residual	-4.044	1.533	.000	.986	74

a. Dependent Variable: Y

$$Z = P_{X1Z} X_1 + P_{X2Z} X_2 + e$$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.409	.392	.25234	1.552

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.126	2	1.563	24.546	.000 ^a
	Residual	4.521	71	.064		
	Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.151	.326		3.534	.001		
	X1	.219	.072	.283	3.031	.003	.957	1.045
	X2	.466	.084	.518	5.552	.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.776	.00	.62	.59
	3	.005	23.488	1.00	.38	.41

a. Dependent Variable: Z

Struktur Persamaan Path model III

$$Z = P_{X1Z} X_1 + P_{X2Z} X_2 + P_{YZ} Y + e$$

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.398	.25116	1.474

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.232	3	1.077	17.077	.000 ^a
	Residual	4.416	70	.063		
	Total	7.647	73			

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.883	.385		2.296	.025		
	X1	.186	.076	.241	2.447	.017	.853	1.173
	X2	.434	.087	.482	4.979	.000	.879	1.137
	Y	.129	.050	.132	2.583	.009	.790	1.265

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Y
1	1	3.979	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.366	.00	.53	.56	.00
	3	.006	24.894	.19	.47	.43	.28
	4	.004	32.193	.81	.00	.01	.72

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9004	3.7941	3.3641	.21040	74
Residual	-.55162	.49829	.00000	.24594	74
Std. Predicted Value	-2.204	2.044	.000	1.000	74
Std. Residual	-2.196	1.984	.000	.979	74

a. Dependent Variable: Z

