

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PERFORMANSI KERJA PEGAWAI
DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN MUSTARAWAS DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Oleh:

NAILY MAIMANAH

NIM: 2201030039

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh:
NAILY MAIMANAH
NIM: 2201030039
Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Studi Magister Manajemen Fakultas
Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal 21 Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. RD Kusumanto, MM

Dr. Suwarno, SE., M. Si

**Kaprodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

Dr. Herman Paleni, S. Hi., SE., M. Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PUTUSAN DEWAN PENGUJI
TESIS

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh:

NAILY MAIMANAH

NPM: 2201030039

Peminatan: Sumbang Daya Manusia (SDM)
Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal: 21 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

- 1. Ketua : Dr. RD Kusumanto, MM (.....)**
- 2. Sekretaris : Dr. Suwarno, SE., M. Si (.....)**
- 3. Anggota : Dr. Sardiyono, MM (.....)**

**Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuklinggau, 21 Januari 2025

Mengetahui

DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
PERNYATAAN KEASLIAN PESIS
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah

Nama : Naily Maimana

NPM : 2201030039

Mahasiswa : *Program Magister Manajemen*



Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan merupakan HAKI Perpustakaan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Naily Maimanah

Protected by PDF Anti-Copy Free

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto : (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“Bersyukur adalah salah satu cara menghormati Allah dan menjalani hidup dengan tulus ikhlas”

“Doa Ibu mampu menembus langit dan menjadi kekuatan bagi setiap anak”

“Tutur kata yang lembut mampu menenangkan jiwa, tetapi tutur kata yang sembarangan meremukkan jiwa”

Kupersembahkan Kepada :

- ✚ Kedua anakku tercinta yang selalu memberiku semangat, penuh pengertian dan doa dengan tulus dan ikhlas. Semoga ibu bisa menjadi teladan buat kalian.
- ✚ Keluarga besar ku tercinta semoga pendidikan ini menjadi motivasi bagi kita semua bahwa mencari ilmu tidak memandang usia, karena warisan yang tak ternilai adalah pendidikan dan ilmu.
- ✚ Teman-teman satu Angkatan. Semoga silaturahmi kita tetap terjalin meski sudah wisuda nanti.
- ✚ Almamater saya yang tercinta Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang semakin menempa saya menjadi pribadi yang berkarakter dan menghargai Pendidikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
**Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional
Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di
Badan Penelitian Dan Pengembangan
Kabupaten Musi Rawas dan Kecerdasan Emosional Sebagai
Variabel Intervening**

Naily Maimanah

**Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora Universitas Bina Insan**

ABSTRAK

Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan kegiatan kelitbangan di daerah sehingga dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memadai. Pada pengamatan awal didapati bahwa tidak semua pegawai terlibat aktif didalam tim, semangat kerja pegawai belum optimal, kepemimpinan transformasional belum optimal dan kecerdasan emosional pegawai masih belum optimal juga yang pada akhirnya membuat prestasi kerja pegawai tidak maksimal sehingga organisasi tidak mencapai target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisa secara deskriptif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Data diolah dengan SPSS Versi 25.0 melalui analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas secara parsial terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional pegawai dengan nilai signifikansi $0.017 < 0.05$ dan $T_{hitung} 2.484 > T_{tabel} (2.023)$ dengan standardized koefisien 0.306. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional pegawai dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ dan $T_{hitung} 2.808 > T_{tabel} (2.023)$ dengan standardized koefisien 0.334. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Semangat Kerja terhadap kecerdasan emosional pegawai dengan nilai signifikansi $0.024 < 0.05$ dan $T_{hitung} 2.340 > T_{tabel} (2.023)$ dengan standardized koefisien 0.320. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 19.920 > F_{tabel} (3.390)$ dengan R Square 0.605. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ dan $T_{hitung} 3.023 > T_{tabel} (2.024)$ dengan standardized koefisien 0.215. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0.021 < 0.05$ dan $T_{hitung} 3.300 > T_{tabel} (2.024)$ dengan standardized koefisien 0.091. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $T_{hitung} 4.270 > T_{tabel} (2.024)$ dengan standardized koefisien 0.335. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $T_{hitung} 5.364 > T_{tabel} (2.024)$ dengan standardized koefisien 0.461. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 76.031 > F_{tabel} (2.619)$ dengan R Square 0.889. Kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai $Z 2.2505 < 1.96$ dengan besarnya pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional sebesar 0.141. Kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dengan nilai $Z 2.498 < 1.96$ dengan besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional sebesar 0.154. Kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai $Z 2.147 < 1.96$ dengan besarnya pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional sebesar 0.147.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja, Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
The Influence of Work Involvement, Transformational Leadership and Work Spirit on Employee Work Performance at the Musi Rawas Regency Research and Development Agency with Emotional Intelligence as an Intervening Variable

Master of Management
Humaniora
PDF
aimanah
Faculty of Economics and Social
Insan University

ABSTRACT

The Research and Development Agency of Musi Rawas Regency is a Regional Apparatus Organization that has the task of assisting the Regent in carrying out research and development activities in the region so that adequate Human Resources are needed. In the initial observation, it was found that not all employees were actively involved in the team, employee work enthusiasm was not optimal, transformational leadership was not optimal and employee emotional intelligence was still not optimal which ultimately made employee work performance less than optimal so that the organization did not achieve the set targets. This study aims to determine the effect of work involvement, transformational leadership and work enthusiasm on work performance at the Research and Development Agency of Musi Rawas Regency. This research method is quantitative with descriptive analysis. The number of samples in this study was 43 people. Data was processed with SPSS Version 25.0 through path analysis and Sobel test. The results of this study indicate that at the Research and Development Agency of Musi Rawas Regency, there is a partial significant effect of work involvement on employee emotional intelligence with a significance value of $0.017 < 0.05$ and $T_{count} 2.484 > T_{table} (2.023)$ with a standardized coefficient of 0.306. Partially, there is a significant influence of transformational leadership on employee emotional intelligence with a significance value of $0.008 < 0.05$ and $T_{count} 2.808 > T_{table} (2.023)$ with a standardized coefficient of 0.334. Partially, there is a significant influence of Work Spirit on employee emotional intelligence with a significance value of $0.024 < 0.05$ and $T_{count} 2.340 > T_{table} (2.023)$ with a standardized coefficient of 0.320. Simultaneously there is a significant influence of work involvement, transformational leadership and work spirit on emotional intelligence with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} 19.920 > F_{table} (3.390)$ with R^2 0.605. Partially there is a significant influence of work involvement on work performance with a significance value of $0.004 < 0.05$ and $T_{count} 3.023 > T_{table} (2.024)$ with a standardized coefficient of 0.215. Partially there is a significant influence of transformational leadership on work performance with a significance value of $0.021 < 0.05$ and $T_{count} 2.300 > T_{table} (2.024)$ with a standardized coefficient of 0.091. Partially there is a significant influence of work spirit on work performance with a significance value of 0.000

<0.05 and Tcount 4.270 > Ttable (2.024) with a standardized coefficient of 0.335. Partially there is a significant influence of emotional intelligence on work performance with a significance value of 0.000 <0.05 and Tcount 5.364 > Ttable (2.024) with a standardized coefficient of 0.461. Simultaneously there is a significant influence of work involvement, transformational leadership, work spirit and emotional intelligence on work performance with a significance value of 0.000 <0.05 and Fcount 2.619 > Ftable (2.619) with R Square 0.889. Emotional intelligence is able to intervene the relationship between work involvement and work performance with a Z value of 2.2505 <1.96 with a large indirect influence of work involvement on work performance through emotional intelligence of 0.141. Emotional intelligence is able to intervene the relationship between transformational leadership and work performance with a Z value of 2.498 <1.96 with a large indirect influence of transformational leadership on work performance through emotional intelligence of 0.154. Emotional intelligence is able to intervene in the relationship between work enthusiasm and work performance with a Z value of 2.147 < 1.96 with a large indirect influence of work enthusiasm on work performance through emotional intelligence of 0.147.

Keywords: Job Engagement, Transformational Leadership, Work Morale, Emotional Intelligence and Job Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

KATA PENGANTAR

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Alhamdulillah Robbil'alamin atas segala nikmat iman, Islam dan kekuatan yang telah diberikan oleh Allah SWT sehingga tugas akhir tesis ini telah terselesaikan. Sholawat beriringan kita curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan keluarganya yang selalu menjunjung nilai-nilai Islam. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening” mudah-mudahan hasil karya ini bermanfaat untuk kita semua yang mau mengambil ilmu dan hikmahnya.

Terimakasih kepada semua pihak, anak-anakku dan saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan banyak dorongan dan mendoakan aku hingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulis menyadari tanpa dorongan, bimbingan dan bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak tidak mungkin tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Semoga ilmu yang didapat dari study di Universitas Bina Insan dapat bermanfaat dan diamalkan dikemudian hari. Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Insan Bapak Dr. H. Sardiyo, MM
2. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si.
3. Wakil I Universitas Binas Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM

4. Wakil II Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Wahid Nur Mukhlis, M. Pd (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. Ketua Program Magister Manajemen Bapak Dr. Herman Paleni, S.Hi., SE., M. Si
6. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. RD Kusumanto, MM terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan tesis ini.
7. Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Suwarno, SE., M. Si terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan tesis ini.
8. Kepala Dinas, Sekretaris dan seluruh pejabat Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan izin dan memberikan kemudahan dalam pengambilan data penelitian.
9. Seluruh Staf, Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis
10. Teman-teman sealmamater, terima kasih untuk kebersamaan semoga kebersamaan ini tetap terjalin selamanya

Mudah-mudahan Allah membalas semua budi baik yang diberikan. Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang menjadikan tesis ini lebih baik lagi. Mohon maaf atas segala kekurangan.

Lubuklinggau, 2024

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR ISI

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
PUTUSAN DEWAN PENGUJIAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	18
C. Batasan Masalah.....	20
D. Rumusan Masalah	20
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A. Teori-teori yang Mendukung	24
1. Keterlibatan Kerja	24
2. Kepemimpinan Transformasional	31
3. Semangat Kerja	34
4. Prestasi Kerja.....	42
5. Kecerdasan Emosional	54
B. Hasil Penelitian yang Relevan	62
C. Kerangka Pemikiran	65
D. Hipotesis.....	65
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	68
A. Desain Penelitian.....	68

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	69
C. Populasi dan Sampel	71
D. Sumber Data	72
E. Teknik Pengumpulan Data	74
F. Instrumen Penelitian	75
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
H. Pengujian Asumsi Klasik	78
I. Teknik Analisis Data	80
J. Tempat dan Waktu Penelitian	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	87
B. Analisis Deskriptif	95
C. Pengujian Hipotesis	107
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	107
2. Uji Asumsi Klasik	115
3. Hasil Analisis Data	120
D. Pembahasan	134
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	150
A. Simpulan	150
B. Saran	152
DAFTAR PUSTAKA	154

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR TABEL

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 1. 1 Sasaran Rencana Strategi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021-2026	9
Tabel 1. 2 Penetapan Target Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023	9
Tabel 1. 3 Capaian Indikator Kinerja	10
Tabel 1. 4 Data Penempatan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas	11
Tabel 1. 5 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.....	12
Tabel 1. 6 Data Golongan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas	13
Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	62
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	69
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	76
Tabel 3. 3 Skala Linkert	80
Tabel 3. 4 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	81
Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	96
Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja	97
Tabel 4. 4 Skor Pernyataan Variabel Keterlibatan Kerja.....	98
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional	99
Tabel 4. 6 Skor Pernyataan Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	100
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja	101
Tabel 4. 8 Skor Pernyataan Variabel Semangat Kerja.....	102
Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja	103
Tabel 4. 10 Skor Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	104
Tabel 4. 11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional.	105
Tabel 4. 12 Skor Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional.....	106

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja	108
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ...	109
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	110
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	111
Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	112
Tabel 4. 18 Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)	113
Tabel 4. 19 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	114
Tabel 4. 20 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X3)	114
Tabel 4. 21 Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (Z).....	114
Tabel 4. 22 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	115
Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas	116
Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Multikolonieritas.....	118
Tabel 4. 25 Anova Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama.....	121
Tabel 4. 26 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama.....	122
Tabel 4. 27 Model Summary Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama	123
Tabel 4. 28 Anova Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua	125
Tabel 4. 29 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua	126
Tabel 4. 30 Model Summary Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua.....	127

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	65
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.	68
Gambar 3. 2 Model Analisa Jalur Pertama Variabel Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional	84
Gambar 3. 3 Model Analisa Jalur Kedua Variabel Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja	85
Gambar 3. 4 Model Analisa Jalur Pengaruh Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening	86
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Balitbang	94
Gambar 4. 2 Histogram Hasil Pengujian Normalitas	117
Gambar 4. 3 Histogram Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	119
Gambar 4. 4 Model Jalur Pertama Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional	124
Gambar 4. 5 Model Jalur kedua Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja	128
Gambar 4. 6 Model Analisis Jalur Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening	130
Gambar 4. 7 Model Uji Sobel Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening ..	132
Gambar 4. 8 Model Uji Sobel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening	133

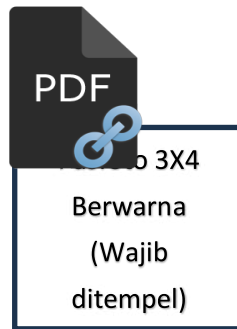
Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR LAMPIRAN

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran 1 SK Pembimbing Te
Lampiran 2 Surat Pengantar Izin
Lampiran 3 Surat Balasan/Persetujuan Pelaksanaan Riset/Penelitian
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis
Lampiran 5 SK Penguji Proposal Tesis
Lampiran 6 Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Penulisan Tesis
Lampiran 8 SK Penguji Tesis
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Ujian Tesis
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Sidang Tesis
Lampiran 11 Quesioner Penelitian.....
Lampiran 12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner
Lampiran 13 Output Hasil Pengolahan Data Quesioner
Lampiran 14 Foto Dokumentasi Penyebaran Quesioner
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiat



Biodata

Nama : Naily Maimanah
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 15 Agustus 1979
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Durian II RT. 07 Kel. Taba Jemekeh Kec.
Lubuklinggau Timur I

Pendidikan

- SD : SD Negeri No. 16 Lubuklinggau
- SMP : SMP Negeri No. 5 Lubuklinggau
- SMA : SMA Negeri No. 2 Lubuklinggau
- S-1 : Universitas Bandar Lampung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

PENGANTARAN



A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja dan organisasi merupakan dua aspek yang saling berhubungan dan berkontribusi terhadap keberhasilan suatu entitas. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan target yang harus dicapai. Organisasi mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya sehingga target yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Prestasi kerja yang tinggi dari individu atau tim memberikan dampak positif pada organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik tidak hanya membantu organisasi mencapai target dan tujuan bisnis, tetapi juga dapat memperbaiki reputasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mendorong pertumbuhan jangka panjang. Organisasi yang berhasil menghargai dan merayakan pencapaian kinerja juga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang selanjutnya memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

Menurut Sutrisno (2016: 151) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja merupakan ukuran atau penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan profesional. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari pencapaian target atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sasaran yang ditetapkan, tetapi juga mencakup sikap, etika, dan kontribusi terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.



Hubungan antara kinerja kerja dan organisasi sangat erat dan saling memengaruhi. Prestasi kerja individu merupakan cerminan dari efektivitas sistem dan budaya kerja dalam suatu organisasi. Ketika organisasi memiliki visi yang jelas, tujuan yang terarah, serta dukungan terhadap pengembangan karyawan, prestasi kerja individu cenderung meningkat. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dilibatkan dan diberikan kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amin, dkk (2024) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah keterlibatan kerja dan semangat kerja. Dimana keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong, penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik dan meningkat pula prestasi kerja pegawai. Demikian juga dengan semangat kerja, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong, artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka semakin baik prestasi yang dimiliki pegawai.

Menurut (Syamsuri, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Keterlibatan kerja (work engagement) merupakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

suatu kondisi psikologis yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikut terlibat, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Keterlibatan mencakup aspek-emotional yang positif, di mana karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan energik saat menjalankan tugas-tugas mereka.

Keterlibatan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi. Karyawan yang tinggi tingkat keterlibatannya cenderung memiliki motivasi dan antusiasme yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Mereka merasa lebih berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas upaya dan pencapaian mereka. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa terlibat, diakui, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, maka tingkat prestasi kerja dapat meningkat secara keseluruhan, menciptakan sinergi positif bagi individu dan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nofia Maliza (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji, hal penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi semangat kerja personil maka semakin baik pula prestasi kerja personil.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya semangat kerja menurut Busro (2018) adalah suatu suasana kerja yang terdapat di suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melakukan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat ini mencerminkan motivasi internal serta dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Semangat kerja tidak hanya mempengaruhi kualitas hasil kerja, tetapi juga menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan kerja, mendorong kolaborasi, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Individu yang bersemangat seringkali menjadi inspirasi bagi orang lain dan berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang baik.

Semangat kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat. Ketika individu merasa diakui dan dihargai atas pencapaian mereka, hal ini akan meningkatkan rasa puas dan motivasi, sehingga menciptakan siklus positif yang berkelanjutan antara semangat kerja dan prestasi kerja. Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara semangat kerja yang tinggi akan memperoleh prestasi kerja yang optimal dan berkelanjutan.

Selain keterlibatan kerja dan semangat kerja, variabel yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tedi dan Dwiyono (2022) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan CV. Octa Nusantara.

Disampaikan juga bahwa kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Bass dalam Hutahaean (2021) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberi inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam meningkatkan prestasi kerja dalam suatu organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Dengan menciptakan visi yang menarik dan membangun hubungan yang kuat, pemimpin ini mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perhatian terhadap pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas memungkinkan karyawan merasa dihargai dan berdaya, sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka. Hasilnya, kombinasi dari motivasi, dukungan, dan kepemimpinan yang positif ini secara signifikan berkontribusi pada prestasi yang lebih tinggi, baik secara individu maupun kolektif, menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Masiani (2023) bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, adanya perbedaan atau cara mengelola emosi dari setiap karyawan belum maksimal akibatnya menghambat pencapaian prestasi kerja.

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilahmilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Konsep ini mencakup aspek-aspek seperti kesadaran diri, di mana individu mampu mengidentifikasi perasaan dan dampaknya terhadap perilaku, serta pengelolaan emosi yang memungkinkan seseorang tetap tenang dan terkontrol dalam situasi sulit. Selain itu, kecerdasan emosional juga mencakup empati, yaitu kemampuan untuk merasakan dan memahami pengalaman orang lain, serta keterampilan sosial yang mendukung interaksi dan kolaborasi yang efektif. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi biasanya lebih sukses dalam membangun hubungan interpersonal, menyelesaikan konflik, dan mencapai tujuan dalam karier, menjadikannya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

komponen krusial untuk kesejahteraan individu dan keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan.



Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kemajuan dan pertumbuhan Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas perlu untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja pegawainya agar dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya secara profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan instansi terkait.

Badan Penelitian dan Pengembangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023 Pasal 4 ayat (1), mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang dalam bidang penelitian dan pengembangan (Tupoksi, Balitbang). Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas harus mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi kepada Bupati dalam menyusun kebijakan lebih lanjut. Hasil penelitian tersebut juga dimanfaatkan oleh Organisasi Perangkat Daerah lainnya untuk menjawab permasalahan yang ada dimasyarakat.

Visi Pembangunan Kabupaten Musi Rawas tahun 2021 -2026 adalah: “MUSI RAWAS MANTAB” “Terwujudnya Musi Rawas Maju, Mandiri, Bermartabat”. Adapun makna visi “Musi Rawas Mantab” adalah melayani, berbudi pekerti leluhur, cinta lingkungan, dan menyantuni. Untuk mencapai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Visi Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021-2026, maka ditetapkan 4 (empat)

Misi yaitu: 1. Mewujudkan visi yang profesional berbasis teknologi informasi. 2. Membangun daya manusia yang berkualitas. 3. Memperkuat ketahanan ekonomi masyarakat. 4. Pemerataan infrastruktur berwawasan lingkungan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas selaku pelaksana urusan penunjang pemerintahan wajib membantu mewujudkan visi dan misi tersebut berdasarkan tugas dan fungsinya, hal inilah yang akan dilakukan melalui kegiatan penelitian dan pengembangan selama beberapa tahun kedepan berdasarkan periode Renstra 2021-2026 dan sebagai urusan penunjang pemerintahan maka Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dapat masuk kedalam seluruh permasalahan. Adapun sasaran pembangunan yang akan dicapai dalam periode pembangunan daerah jangka menengah Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas tahun 2021- 2026, beserta indikator sarannya disajikan pada di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 1. 1 Sasaran Rencana Strategis Badan Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Defenisi Operasional	Formulasi
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Reformasi Birokrasi) bagi pemenuhan pelayanan publik. (Tujuan 1)	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Sasaran 3)	Indeks Kepuasan Masyarakat	Hasil Survey IKM	Nilai Rata-rata dari hasil survey kepuasan masyarakat di perangkat daerah, salah satunya inovasi daerah.

Sumber: Renstra, 2021

Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas telah menandatangani Perjanjian Kinerja Tahun 2023 pada bulan Januari 2023 yang mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026, sebagaimana disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Penetapan Target Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Inovasi Daerah	1. Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang Pemerintahan dan Sosbud	85 %
		2. Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang Ekonomi dan Pembangunan	80 %
		3. Persentase Meningkatnya Reward Hasil Riset dan Inovasi	90%
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya tata kelola Administrasi Balitbang	4. Nilai Sakip Balitbang	78,9
		5. Indeks Profesionalitas ASN Balitbang	75,00

Sumber: PK, 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Capaian indikator kinerja sasaran sampai dengan tahun 2023

dibandingkan dengan target dan capaian indikator kinerja sasaran pada akhir RENSTRA Tahun 2021-2024 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 3 Capaian Indikator Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
1	Meningkatnya Inovasi Daerah	Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang Pemerintahan dan	75 %	75 %	80 %	73 %	85,00 %	74,00%
		Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang Ekonomi dan	75 %	70 %	75 %	40 %	80,00 %	78,00%
		Persentase Meningkatnya Reward Hasil Riset dan Inovasi	80 %	100 %	85 %	33 %	90,00 %	70,00%
	Meningkatnya tata kelola Administrasi Balitbang	Nilai Sakip Balitbang	78	78	78,5	78,5	78,9	77,20
		Indeks Profesionalitas ASN Balitbang	71	72,62	73	68,8	75,00	70,60

Sumber: LKJIP, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Capaian Indikator Kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dalam 3 (tiga) tahun terakhir tidak semua indikator kerja mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Dimana pada Tahun 2021 indikator kerja Meningkatnya inovasi bidang ekonomi dan pembangunan hanya mencapai 70 dari target seharusnya 75. Tahun 2022 hampir seluruh indikator kerja tidak mencapai target yang ditetapkan bahkan ada nilainya yang hanya mencapai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setengah dari yang ditetapkan yaitu Meningkatnya inovasi bidang ekonomi dan pembangunan yang hanya mencapai nilai 40 dengan target 75 dan Meningkatnya reward hasil inovasi hanya mencapai nilai 33 dengan target 80. Pada Tahun 2023 juga tidak mencapai target pada semua indikator kerja. Capaian indikator kinerja akan dapat dicapai bila didukung dengan sumber daya yang memadai baik sumber daya manusia maupun dukungan anggaran.

Dari segi jumlah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas memiliki jumlah pegawai yang memadai. Namun pemanfaatan pegawai secara maksimal sangat kurang, pegawai tidak dilibatkan secara keseluruhan didalam bekerja. Penempatan pegawai juga tidak seluruhnya sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimilikinya sehingga ilmu yang dimiliki kurang dimanfaatkan dan keahlian dibidang yang diduduki menjadi tidak memadai.

Kondisi SDM Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas berdasarkan penempatan tugas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data Penempatan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

No	Sekretariat / Bidang	Jumlah (Orang)	Ket
1.	Sekretariat	23	
2.	Bidang Sosial dan Pemerintahan	7	
3.	Bidang Ekonomi dan Pembangunan	6	
4.	Bidang Inovasi dan Teknologi	7	
Jumlah		43 Orang	

Sumber: Balitbang, 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penempatan pegawai pada bagian sekretariat lebih banyak karena bidang sekretariat terdiri dari bidang umum dan kepegawaian dan sub bidang perencanaan dan ke



Kondisi kekuatan pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)
1.	SMA	6
2.	DIPLOMA/S1	26
3.	S2	11
Jumlah		43 Orang

Sumber: Balitbang, 2023

Pegawai yang memiliki jenjang Pendidikan SMA adalah pegawai non-ASN yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja Balitbang. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Tingkat Pendidikan pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sebagian besar adalah S1 bahkan ada pegawai yang sudah menempuh Pendidikan S2 sebanyak 11 orang. Dari segi Pendidikan dapat dikatakan bahwa Tingkat Pendidikan pegawai sudah memadai hanya pemanfaatan pegawai secara maksimal oleh organisasi tergolong kurang dimana kadang pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu pegawai tidak seluruhnya dirangkul dengan baik sehingga tingkat keterlibatan kerja pegawai tergolong rendah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kondisi kekuatan pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan

Kabupaten Musi Rawas berdasarkan tingkat golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Data Golongan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)
1.	Non ASN	12
2.	Golongan II	1
3.	Golongan III	21
4.	Golongan IV	9
Jumlah		43 Orang

Sumber: Balitbang, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai sebagian besar adalah golongan III yaitu sebanyak 21 orang bahkan jika dianalisa atau dilihat lebih dalam pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas ada 13 orang yang menduduki golongan III.d dalam jangka waktu yang sudah lama dan tidak dapat naik ke golongan IV karena belum mendapat peningkatan jabatan struktural maupun peningkatan pendidikan. Terdapat 4 pegawai yang sudah menduduki golongan IV namun hanya sebagai pegawai fungsional umum akibat non job dari jabatan struktural. Ketidak jelasan kriteria untuk menduduki jabatan struktural membuat pegawai kurang bersemangat dan kurang antusias didalam bekerja. Pegawai yang mengalami nonjob dari jabatan struktural menjadi staff biasa dan pegawai yang terhenti hanya di III.d mengalami semangat kerja yang rendah dan tidak bergairah. Iklim organisasi yang kurang memadai dan kurang dapat merangkul semakin membuat pegawai kurang bersemangat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tahun 2021 terdapat penyetaraan jabatan dari jabatan structural (ess. IV) ke jabatan fungsional sesuai arahan dari Permenpan RB Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Menindaklanjuti penyederhanaan tersebut seharusnya organisasi memikirkan keahlian pegawai yang disetarakan, organisasi harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan sesuai bidang yang diembannya namun sampai saat ini pegawai yang terdampak penyederhanaan tersebut maupun pejabat fungsional umum lainnya belum mendapat pengembangan kompetensi melalui pelatihan maupun bimbingan teknis. Kemampuan yang rendah terkait fungsional yang didudukinya membuat keterlibatan kerja dan semangat kerja pegawai menjadi menurun juga.

Jadi dari hasil pengamatan penulis didapat bahwa untuk kondisi yang ada di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas adalah prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas masih kurang optimal, pegawai dalam bekerja masih belum mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan kurangnya inisiatif untuk berkontribusi secara positif terhadap tim. Keterlibatan pegawai didalam bekerja tergolong rendah dimana hanya sebagian pegawai saja yang terlibat aktif didalam bekerja sedangkan sebagian lainnya hanya sebagai penonton atau mengikuti arus saja dan kurang partisipasi dalam aktivitas atau diskusi di tempat kerja. Karyawan yang tidak terlibat cenderung tidak memberikan masukan yang konstruktif, merasa terasing dari rekan kerja, dan menunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedikit atau tidak ada motivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan tim.

Semangat kerja pegawai juga tergolong lemah dimana kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap apatis terhadap pencapaian tujuan

organisasi, pegawai cenderung malas malas dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak sepenuh hati yang menyebabkan hasil kerja tidak maksimal.

Kecerdasan emosional pegawai juga tergolong rendah, dimana sebagian pegawai merasa paling hebat dan tujuan organisasi bisa tercapai oleh karena

pribadinya saja bukan karena keterlibatan tim hal ini membuat lemahnya kerjasama antar tim dan anggota tim yang lain menjadi merasa tidak dihargai.

Pengelolaan emosi yang kurang baik menyebabkan konflik interpersonal dan mengganggu kolaborasi tim. Selain itu, ketidakmampuan untuk berempati

membuat individu sulit memahami perspektif orang lain, mengakibatkan kurangnya dukungan sosial dan rasa keterikatan di dalam tim. Selain itu

kepemimpinan transformasional juga sangat rendah, pimpinan kurang menginspirasi dan memotivasi pegawai didalam bekerja. Pimpinan tidak

menjalinkan komunikasi yang baik dengan bawahan dalam hal pimpinan tidak menggali informasi informasi dari bawahan tentang kondisi yang dialami

didalam bekerja, tidak memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan ide ide atau inovasi yang bisa meningkatkan kinerja

organisasi. Kesemuanya itu menyebabkan prestasi pegawai yang rendah dan pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja organisasi.

Dalam menemukan *risearcht gap* pada penetian ini, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitan penelitian terdahulu yang relevan. Pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian yang dilakukan Amin, dkk (2024) tentang “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai”, celah yang bisa diambil untuk penelitian selanjutnya adalah bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dan konteks dimana penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19 yang mana kondisi saat itu memang pada kondisi kerja yang tidak biasa, sehingga bisa saja hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan pada situasi pasca pandemi. Dari segi variabel penelitian ini menggunakan dua variabel independent yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterlibatan kerja dan semangat kerja dan disampaikan adanya variabel lain yang mempengaruhi yang tidak diteliti. Celah ini bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional.

Pada penelitian yang dilakukan Tedi dan Dwiyono (2022) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, kelemahan yang dapat peneliti sampaikan adalah bahwa penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, dan pada bagian kesimpulan disampaikan adanya variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Celah ini dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang kemungkinan mempengaruhi prestasi kerja diantaranya keterlibatan kerja, semangat kerja dan kecerdasan emosional yang tidak diukur dalam penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan Maliza, dkk (2023) tentang “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja Personil Polsek Kuranji”, kelemahan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada semangat kerja sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Pada bagian kesimpulan disampaikan bahwa kontribusi pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya. Variabel lainnya inilah yang perlu diteliti lebih lanjut dalam hal ini peneliti ingin menguji keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja sesuai hasil observasi lapangan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Masiani (2023) tentang “Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa Kota Bitung”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada variabel lain yang lebih berpengaruh yang tidak diteliti bisa saja kemungkinan keterlibatan kerja, semangat kerja dan kepemimpinan transformasional salah satu variabel yang berpengaruh pada prestasi kerja. Sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rosanti, dkk (2023) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Utama Mandiri Finance Cabang Palopo dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja padahal pada penelitian yang lain menyimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap prestasi kerja. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, mengingat kecerdasan emosional ini juga merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Pada hasil penelusuran peneliti juga mendapatkan bahwa hanya sedikit penelitian penelitian sebelumnya tentang topik “Keterlibatan Kerja, Semangat Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional sebagai Intervening” sehingga peneliti merasa topik ini penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menulis penelitian tesis dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Keterlibatan Kerja

- a. Tidak seluruh pegawai terlibat secara aktif didalam tim;
- b. kurang partisipasi dalam aktivitas atau diskusi di tempat kerja;
- c. Sikap apatis terhadap pencapaian tujuan organisasi;
- d. Pegawai kurang peduli terhadap hasil pekerjaan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Kepemimpinan Transformasional

- a. Pimpinan kurang menginspirasi dan memotivasi pegawai dalam bekerja;
- b. Pimpinan tidak menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk berkomunikasi secara aktif;
- c. Pimpinan tidak mendorong pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru atau inovasi baru;



3. Semangat Kerja

- a. Pegawai kurang antusias dalam menjalankan tugas;
- b. Pegawai sering menunda pekerjaan;
- c. Pegawai sering bolos saat jam kerja;
- d. Keterbatasan peluang pengembangan diri;

4. Prestasi Kerja

- a. Prestasi kerja organisasi menurun;
- b. Prestasi kerja pegawai rendah;
- c. Pegawai kurang mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas;

5. Kecerdasan Emosional

- a. Lemahnya Kerjasama didalam tim;
- b. Adanya pegawai yang merasa paling hebat;
- c. Adanya pegawai yang tidak menerima masukan dari pegawai lainnya;
- d. Adanya konflik interpersonal yang mengganggu kolaborasi didalam tim;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini agar dapat memfokuskan penelitian pada variabel keikutsertaan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja, variabel terikat prestasi kerja dan variabel intervening kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah maka yang telah dijelaskan, maka penulisan mengangkat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
8. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
9. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- d. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- e. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- g. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- h. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
- i. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.


2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional semangat kerja, prestasi kerja dan kecerdasan emosional dan penelitian ini dapat melatih dalam menganalisa permasalahan dan menyelesaikan masalah tersebut secara teori dan praktik.
2. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya secara kajian teori, teknik analisa data dan sebagai perbandingan penelitian terdahulu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. **Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini  menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mengenai peningkatan peningkatan prestasi kerja pegawai dilihat dari keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja serta dengan kecerdasan emosional yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja.
2. Penelitian ini digunakan sebagai masukan serta saran agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan bekerja pegawai mampu melibatkan semua pegawai dalam bekerja, selain itu semangat kerja yang dibutuhkan agar dapat peningkatan kualitas kerja pegawai, selain itu pegawai dalam bekerja juga membutuhkan motivasi agar dapat bersemangat dalam bekerja.

A. Teori-teori yang Mendukung

1. Keterlibatan Kerja



a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut (Syamsuri, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

Luthans (2012) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Menurut Schermerhorn et.al (2010:72) berpendapat bahwa, *“job involvement is the extent to which an individual is dedicated to a job”*.

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan. Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2012:377), *“job involvement is the degree to which an employee identifies with his or her job, actively participates in it, and considers his or her job performance to be important to his or her self-worth.”* Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan diidentifikasi dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi dirinya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Sedangkan menurut Noe et. al. (2011:308) mengemukakan bahwa,
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

“job involvement is the degree to which people identify themselves with their jobs. People with a high level of job involvement consider their work an important part of their life.” Keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari hidup mereka.

Sedangkan menurut Aaron Cohen (2009:34), *“job involvement is a belief about the current job and tends to be a function of how much the job can satisfy one’s immediate needs* Keterlibatan kerja adalah keyakinan tentang pekerjaan saat ini dan cenderung menjadi fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan mendesak seseorang.

Menurut John W. Newstrom and Keith Davis (2022) menyatakan, *“job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives* Keterlibatan kerja adalah sejauh mana pegawai melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, serta melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

b. **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kanungo (2018) mengklasifikasikan keterlibatan kerja ke dalam tiga dimensi, yaitu:



- 1) **Konsentrasi Kerja** Konsentrasi kerja menurut Kanungo adalah seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Pekerjaan dianggap sebagai pusat ketertarikan dalam hidup, keterlibatan kerja digambarkan sebagai seberapa besar seseorang memerhatikan situasi kerja sebagai hal yang penting karena hal tersebut dianggapnya sebagai kesempatan memuaskan kebutuhannya.
- 2) **Evaluasi Kerja** Evaluasi kerja menurut Kanungo dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Hal ini mencakup seberapa besar ikatan yang ia rasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik ia menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi dan kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai.
- 3) **Identifikasi Kerja** Identifikasi kerja dimaknai sebagai seberapa besar atau penting pekerja bagi gambaran dirinya. Hal ini mencakup seberapa besar ia bisa menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya, pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya, bagaimana penilaian kemampuan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaannya selama ini, serta seberapa kuat pekerjaan dikatakan mampu mengukur kemampuan dirinya.

c. Indikator Keterlibatan Kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa keterlibatan kerja adalah ketertarikan seseorang dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam hidupnya, dengan indikator:

- 1) Dedikasi atas pekerjaan,
- 2) Tingkat partisipasi,
- 3) Kesempatan mengekspresikan diri,
- 4) Kemampuan mengidentifikasi pekerjaan dan,
- 5) Keikutsertaan dalam pekerjaan (Purnomo, Sunarya, and Jati 2018)

d. Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja

Aspek yang digunakan untuk variabel keterlibatan kerja karyawan yakni dari Schaufeli & Bakker (2017) memiliki tiga karakteristik dalam keterlibatan kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- 1) Vigor (Kekuatan) Dicitrakan dengan tingkatan semangat, energi, serta ketangguhan atau kekuatan mental dalam bekerja. Serta adanya keinginan untuk memberikan usaha yang terbaik dalam bekerja dan ketika menghadapi kesulitan.
- 2) Dedication (Dedikasi) Dicitrakan dengan perasaan yang antusias, dan ingin terlibat secara utuh serta memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimiliki.
- 3) Absorption (Keasyikan) Dicitrakan dengan kemampuan dalam berkonsentrasi secara penuh serta kemampuan dalam menikmati pekerjaan yang dimiliki. Sehingga merasa waktu pada saat bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

...itu begitu cepat. Schaubert & Bakker (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dicirikan dengan 3S (Say, Stay, dan Strive). Say maksudnya adalah secara komunikatif kemampuan berbicara dalam konteks yang positif dalam hal organisasi dimana karyawan yang bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan baru serta terhadap pelanggan. Stay maksudnya adalah memiliki keinginan untuk menjadi anggota tetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. Strive maksudnya adalah menyumbangkan waktu yang dimiliki, tenaga dan kekuatan serta inisiatif dalam berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis organisasi/instansi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dibentuk oleh tiga aspek yakni Vigor (kekuatan, semangat), Dedication (berperan penuh terhadap kemajuan organisasi/perusahaan), Absorption (keasyikan/terlalu menikmati pekerjaan yang dimiliki)

e. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor situasional dan faktor personal (Kanungo, 2018) yaitu sebagai berikut

- 1) Situasional Situasional dalam keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (work condition), job security, supervision, dan iklim interpersonal.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 2) Faktor personal Faktor personal yang dapat mempengaruhi
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 keterlibatan kerja meliputi demografis dan psikologis.

- a) Demografis Demografis mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana pegawai yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan pegawai yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.
- b) Psikologis Psikologis mencakup intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, locus of control, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, intensi turnover dan kebosanan kerja. Keterkaitan antara kebosanan kerja dan keterlibatan kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kebosanan kerja.

Selanjutnya Barchfeld dan Perry (2017) menemukan bahwa kebosanan kerja berhubungan negatif dengan motivasi. Artinya, semakin tinggi kebosanan kerja maka motivasi akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan hal yang berlawanan dengan motivasi, sedangkan keterlibatan kerja merupakan bagian dari konsep motivasi itu sendiri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor lain yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja adalah kebosanan kerja (Omolayo & Ajila, 2018), menjelaskan bahwa setiap individu memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda, sehingga tidak langsung akan berbeda pula tingkat keterlibatan kerja pada pegawai.

Faktor-faktor keterlibatan kerja karyawan berdasarkan Bakker & Demerouti (2007), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

- 1) Job Resource Tekait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, pencapaian target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.
- 2) Sailence of Job Resources Berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan.
- 3) Personal Resources Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para karyawan. Yakni dalam hal kepribadian, sifat, usia dll. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yakni job resource berkaitan tentang darimana beban kerja yang dimiliki berasal, faktor yang kedua yakni sailence of job resources berkaitan dengan tingkat pentingnya suatu sumber

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan yang dimiliki, yang terakhir yakni personal resources yakni berkaitan dengan karakteristik para karyawan atau pegawai sendiri.

2. Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasi adalah proses di mana "para pemimpin dan pengikut saling membantu untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dari semangat dan motivasi". Burns terkait dengan kesulitan dalam diferensiasi antara manajemen dan kepemimpinan dan menyatakan bahwa perbedaan dalam karakteristik dan perilaku. Dia mendirikan dua konsep: "transformasi kepemimpinan" dan "kepemimpinan transaksional". Menurut Burns, pendekatan transformasi menciptakan perubahan yang signifikan dalam kehidupan orang dan organisasi. Ini desain ulang persepsi dan nilai-nilai, dan harapan perubahan dan aspirasi karyawan. Tidak seperti dalam pendekatan transaksional, tidak didasarkan pada hubungan "memberi dan menerima", tapi pada kepribadian pemimpin, sifat-sifat dan kemampuan untuk melakukan perubahan melalui contoh, artikulasi sebuah visi energi dan tujuan yang menantang. Transformasi pemimpin yang ideal dalam arti bahwa mereka adalah contoh moral kerja terhadap kepentingan organisasi, tim dan / atau masyarakat. Burns berteori bahwa kepemimpinan transformasi dan transaksional yang saling eksklusif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang menyebabkan kepemimpinan perubahan individu dan sistem sosial. Bentuk yang ideal, itu menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam pengikut dengan tujuan akhir pengembangan pengikut menjadi pemimpin. Ditetapkan dalam bentuk aslinya, kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral dan kinerja pengikutnya melalui berbagai mekanisme. Ini termasuk menghubungkan pengertian pengikut identitas dan diri terhadap misi dan identitas kolektif organisasi; menjadi teladan bagi pengikut yang mengilhami mereka; menantang pengikut untuk mengambil kepemilikan yang lebih besar untuk pekerjaan mereka, dan memahami kekuatan dan kelemahan dari pengikut, sehingga pemimpin dapat menyesuaikan pengikut dengan tugas-tugas yang mengoptimalkan kinerja mereka.

Kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu atau organisasi dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam situasi tertentu.

Dengan demikian proses kepemimpinan meliputi faktor pemimpin, pengikut, dan situasi. Gaya kepemimpinan transformasional Pemimpin mempunyai kekuatan dan menggunakannya untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin itu mungkin mempunyai atau tidak mempunyai wewenang. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola dari tindakan seorang

Protected by PDF Anti-Copy Free
 pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh
 pegawai
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional


 Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional
 (Megawati, 2017):

a) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama

c) Stimulasi Intelektual

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan

cara yang baru. pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi.

Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan

atau perspektif baru

d) Perhatian yang individual

Perhatian individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro 2018).

Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik (Busro 2018).

Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam menyelesaikan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.



b. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Kaswan (2017:189) menjelaskan bahwa “Semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai”. Semangat kerja pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Terdapat indikator semangat kerja yang menurut Sulhandi (2013: 105)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yaitu:

- 1) Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi:
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Indikator Semangat Kerja adalah (Sartika et al. 2023):

- 1) Disiplin
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan Kerja
- 4) Tanggung Jawab

Berikut penjelasan dari indikator semangat kerja tersebut secara satu persatu.

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.

Prilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan:

- a) Konsentrasi kerja yang tinggi
- b) Ketelitian kerja yang baik
- c) Hasrat untuk maju yang tinggi

- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.

Setiap karyawan yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan:

- a) Kebanggaan karyawan dalam bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b) Kepuasan Karyawan dalam bekerja
- c) Labour Turn Over / Tingkat Absensi yang minim
- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.
- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti:
- Tanggung Jawab
 - Lancarnya aktivitas

c. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Menurut Kaswan (2017), bahwa “Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor

lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja”.

Menurut Wukir (2010) yaitu “Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan”. Berikut penjelasannya.

- 1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.
- 2) Faktor non keuangan
 - a) Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.
 - b) Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
 - c) Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan

adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya

peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan

kerja, ruang yang nyaman.

e) Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.

f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno (2013) mengemukakan faktor-faktor semangat kerja sebagai berikut:

1) Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b) Keinginan untuk dapat memiliki. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor Ekstern Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan semangat kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi

Protected by PDF Anti-Copy Free
 perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja
 dengan baik.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Terbinanya semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga semua turut mendukung terbinanya semangat kerja.



4. Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. (Edi Sutrisno 2018)

Prestasi Kerja diartikan sebagai kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaannya. (Edi Sutrisno 2018)

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pimpinan perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia. (Mangku Negara 2015)

Dari pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2) Metode Penilaian Prestasi Kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik jika dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Riva'i dalam Hartatik (2019) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan.

- 1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
 - a) Skala peringkat (Rating Scale) Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala tertentu, penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.
 - b) Daftar pertanyaan (checklist) Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.
 - c) Metode dengan pilihan terarah (forced choice method) Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Metode peristiwa kritis (critical incident method) Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan sangat baik atau yang jelek dalam pelaksanaan pekerjaan.
- e) Metode catatan insidensi Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyimpangan dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.
- f) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- g) Metode Peninjauan Lapangan (field review Method) Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi karyawan dan mengevaluasinya.
- h) Tes Observasi Prestasi Kerja (performance test and observation) Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.
- 3) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan Dalam Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya: Penilaian Diri Sendiri (self Appraisal) Manajemen Berdasarkan Sasaran

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Management By Objective) Penilaian Secara Psikologis Pusat
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Penilaian

- a) Penilaian Diri (self appraisal) Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b) Manajemen Berdasarkan Sasaran (management by objective) Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang
- c) Penilaian Secara Psikologis Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang.
- d) Pusat Penilaian Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

e) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Panggocan dalam Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi dilakukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Sunyoto (2019:201) mendefinisikan Penilaian prestasi kerja adalah proses

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut: Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya.
- 3) Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- kegiatan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- 5) Perencanaan dan pengembangan Karir Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

Menurut peneliti setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu di evaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan menaikkan gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Edwin Flippo dalam Sunyoto (2019:200) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

2) Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

3) Ketangguhan, dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.

4) Sikap, merupakan sikap kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Menurut Sunyoto (2019:201) Secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- 1) Halo effect, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- 2) Kesalahan kecendrungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada karyawan.
- 3) Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- 4) Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut memengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

5) Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-

kegiatan karyawan akhir.

Dari pendapat di atas, kita mengetahui agar terciptanya penilaian prestasi kerja yang matang harus mengetahui Kelemahan-kelemahan kriteria penilaian dan mengantisipasi dengan pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik-teknik penilaian yang cepat dan tepat.

f) Prinsip Dasar Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi. Melalui penilaian itu, manajer dan organisasi dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, seorang pimpinan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, penilaian prestasi kerja mencakup beberapa prinsip yaitu: (Yusuf 2015)

- a) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memilih perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan
- b) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

g) Indikator Prestasi

Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui: (Yusuf 2015)

- a) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan
- b) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasa kepada bawahan.
- c) Ketangguhan, di sini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja
- d) Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah : (Mangku Negara 2015)

- a) Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) **Kualitas.** Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

c) **Pelaksanaan tugas.** Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d) **Tanggung jawab.** Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

h) Faktor yang Mempengaruhi

Umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fusi gabungan dari tiga faktor menurut Streers yaitu adalah: (Edi Sutrisno 2018)

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang ada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yg dimaksud adalah: (Edi Sutrisno 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

a) Usaha yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) Abilities, yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan s...

c) Role/ task perception, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervise
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntngan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. prestasi kerja adalah gabungan dari variable individual dan variable fisik dan kerjaan serta variable organisasi dan sosial. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa prilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi sebagai variabel, yaitu individual danss situasional. Oleh karena itu, prilaku individu dapat diukur berdasarkan variable-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel yang bermubungan dengannya. Namun yang menjadi focus

yang menyebabkan perilaku tersebut. (Edi Sutrisno 2018)

i) Tahapan Prestasi



Langkah-langkah diangap akan sangat mambantu efektivitas penilaian prestasi kerja yakni: (Yusuf 2015)

- a) Sesuai kriteria prestasi ekerja dengan situasi-situasi pekerjaan
- b) Guna pendekatan penilaian prestasi kerja yang perrisipatif
- c) Fokuskan pada perilaku-perilaku tertentu atau pencapaian tujuan
- d) Fokuskan pada problem solving ketimbang pada judgment
- e) Pisahkan diskusi-diskusi mengenai gaji dari penilaian presati kerja
- f) Berolah latihan kepada evaluator prestasi kerja.

Sementara itu Wilbur (Burhanudin 2015: 217) menjelaskan bahwa guna memenuhi norma-norma mengenai praktik dan prestasi yang efektif, penilaian prestasi kerja harus memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Keterkaitan pekerjaan dan spesifkikasi pekerjaan, pengukuran tugas yang dilaksanakan tersebut dan seusai dengan pekerjaan yang diuji
- b) Mengukur hanya perilak yang dapat dilihat
- c) Sesuai dengan standar-standar mengenai kejelasan dalam susunan kata-kata yang dapat diterima dalam (kemenduaan dan ketidakjelasan instrument yang disetujui)

Protected by PDF Anti-Copy Free

d) Hindarkan pilihan-pilihan perorangan dan subjektivitas,

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e) Dicoba hanya sesudah usaha yang disetujui bersama untuk mengkomunikasikan standar-standar prestasi kerja kepada para pekerja.



5. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Beberapa tokoh mengemukakan tentang teori kecerdasan emosional antara lain, Mayer & Salovey dan Daniel Goleman. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilahmilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”. Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social

Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial

serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam porsinya diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengelola emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Daniel Goleman (Emotional Intelligence) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan

b. Lima Dasar Kemampuan dalam Kecerdasan Emosional

- 1) Mengenal Emosi Diri Mengenal emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.
- 2) Mengelola Emosi Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.
- 3) Memotivasi Diri Sendiri meraih Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.
 - 4) Mengenali Emosi Orang Lain Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyalsinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.
 - 5) Membina Hubungan Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas,

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membangun hubungan. Terkadang manusia sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.



c. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman (2015) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

- 1) Kesadaran diri Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
- 2) Pengendalian diri Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- 3) Motivasi Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

4) Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan meniadakan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan hubungan dengan berbagai tipe individu

5) Keterampilan Sosial Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Sedangkan Menurut Salovey dan Mayer (2006), dalam jurnal I Goller dkk (2020) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- 1) *self awareness* (kesadaran diri),
- 2) *self regulation* (pengaturan diri),
- 3) *motivation* (motivasi),
- 4) *empathy* (empati),
- 5) *social skill* (keterampilan sosial)

Adapun Menurut Akhdan Nur Said (2018) Indikator-indikator dari kecerdasan emosional adalah

- 1) kesadaran diri
- 2) kendali diri, motivasi, empati dan
- 3) keterampilan sosial.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Higgs dan Dulewicz. (2002) dalam Rees dan McBain, et al.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(2007:171), mengidentifikasi tujuh elemen yang membentuk

kecerdasan emosional orang, yaitu:

- 1) Kesadaran diri, kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan itu.
- 2) Elastisitas emosional, kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten di berbagai situasi dan tekanan.
- 3) Motivasi, dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mengupayakan cita-cita diri walaupun menghadapi aneka tantangan dan penolakan.
- 4) Sensitivitas antarpribadi, kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakan kemampuan itu secara efektif dalam berinteraksi dengan pegawai dan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pegawai.
- 5) Pengaruh kemampuan untuk membujuk orang lain agar mengubah sudut pandang terhadap suatu masalah, persoalan, atau keputusan.
- 6) Tanggap, kemampuan untuk menggunakan wawasan dan interaksi untuk sampai pada, dan menerapkan keputusan saat dihadapkan dengan informasi yang ambigu atau tidak lengkap.
- 7) Tanggung jawab dan integritas, kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu tindakan saat menghadapi tantangan, dan untuk bertindak secara konsisten dan sesuai dengan persyaratan etika yang dipahami.

Protected by PDF Anti Copy Free

Sedangkan Robbins dan Judge (2009:33) mengatakan batasan atas indikator kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu

- 1) Kesadaran diri, kemampuan mengenali apa yang dirasakan diri sendiri.
- 2) Manajemen diri, kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan diri sendiri.
- 3) Motivasi, kemampuan bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
- 4) Empati, kemampuan untuk dapat memahami diri sendiri maupun memahami orang lain
- 5) Keterampilan sosial, kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

- 1) Faktor Internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
- 2) Faktor Eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan
- b) Lingkungan kuasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

Menurut Nurita (2012;16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

- 1) Faktor yang bersifat bawaan genetic, Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.
- 2) Faktor yang berasal dari lingkungan, Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita.

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

Protected by PDF Anti-Copy Free

1) Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat

diajarkan pada anak-anak melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2) Lingkungan non keluarga Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan

No	Nama Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Amin, Susetyowati Sofia, Digor Mufti, Sartika (Amin et al. 2024)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Selama Pandemi Pada Kantor DAMRI Kota Sorong	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan
2	Abd. Rasyid Syamsuri(Syamsuri, 2018)	Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai	Hasil Path Coefficients menunjukkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Sejahtera	Kaliter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; serta, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Edi Tedi, Gatot Dwiyono. 2022	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Octa Nusantara dengan nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,679$ melebihi 0,5 artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga dapat kita simpulkan bahwa, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya. (2). (3) Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Octa Nusantara dengan nilai $R = 0,818$ melebihi 0,5. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.
4	I Made Prabudi, I Wayan Suana. 2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Danu Jaya Tabanan	Diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Hasil lainnya ditemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan.
5	Nofia Maliza, Rice Haryati, Novi Yanti	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji	Hasil penelitian adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji, (2) Indikator Paling dominan pada masing-masing variabel adalah: (a) Pada variabel prestasi kerja indikator paling dominan adalah kepemimpinan dengan tingkat capaian responden sebesar 78,69 %, (b) Pada variabel semangat kerja indikator paling dominan adalah produktivitas kerja dengan tingkat capaian responden sebesar 77,74 %
6	Nurul Ulfa, Nashrillah Anis	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Persepsi Politik Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persepsi Politik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi. Selain itu diperoleh hasil bahwa Persepsi Politik Organisasi telah memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan

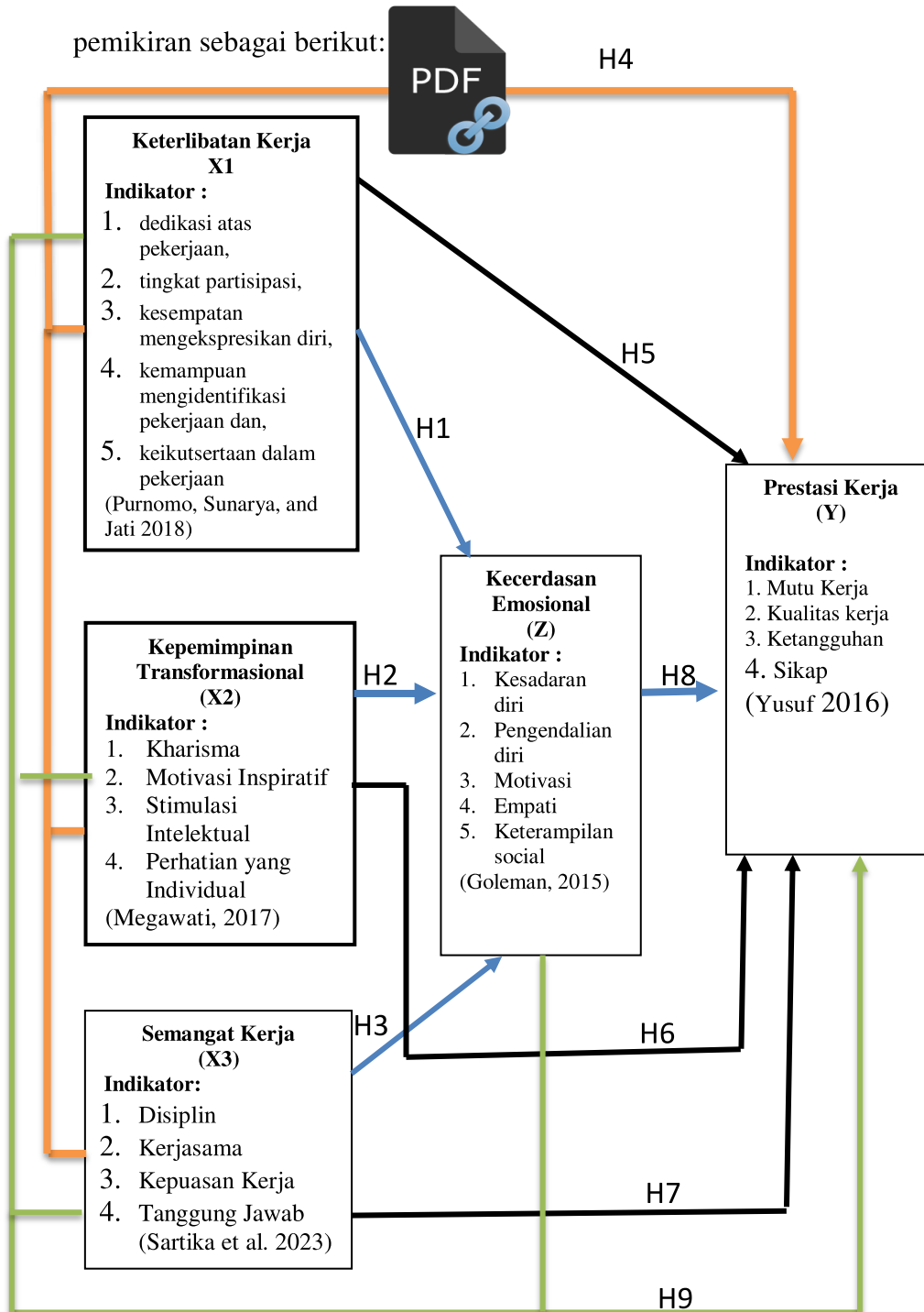
		<p style="text-align: center;">Protected by PDF Anti-Copy Free (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>	<p style="text-align: center;">Protected by PDF Anti-Copy Free (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>
7	<p>Agnes E. Masiani Victor P.K. Lengkong Rudie Y. Lumantow</p>	<p>Pengaruh Moderasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Semen Tonasa Kota Bitung</p>	<p>Koramilen gayis si pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh.</p> <p>Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja</p>
8	<p>AfifahKhairi ahDalimunthe, Mustapa Khamal Rokan, Rahmi Syahriza</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Gaya Penanganan Konflik Melalui Kecerdasan Emosional PadaPT. Alam jaya Wirasentosa</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap gaya penanganan konflik. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Gaya penanganan konflik berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dan berdasarkan hasil analisis jalur atau path analisis dan dipengaruhi secara langsung oleh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap gaya penanganan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional</p>
9	<p>Lipi Pilawatia, Gusti Tia Ardianib, Indi Ramadhanic</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Program Kesejahteraan, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Semangat Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kecerdasan emosional termasuk dalam klasifikasi tinggi, program kesejahteraan termasuk dalam klasifikasi tinggi, keseimbangan kehidupan kerja termasuk dalam klasifikasi tinggi, dan semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, program kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya.</p>

C. Kerangka Pemikiran

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini dilakukan dengan masalah digambarkan dalam kerangka

pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

H8 : Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten

Musi Rawas

H9 : Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

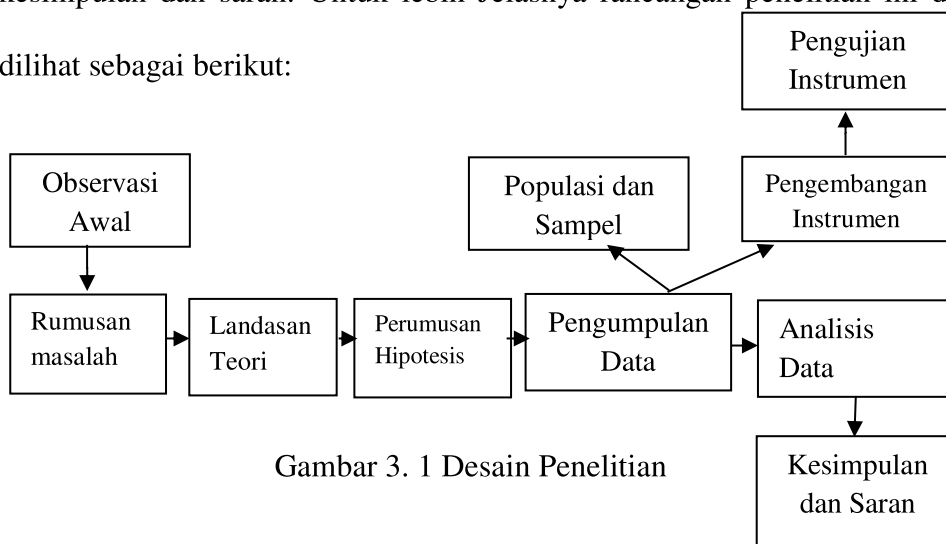




A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013).

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ditempat penelitian untuk mengamati fenomena-fenomena yang ada. Selanjutnya penulis merumuskan masalah dan menguatkan dengan teori dari buku ataupun dari penelitian yang relevan (jurnal), membuat kerangka pemikiran yang berisi variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening yang akan diteliti, menentukan hipotesis berkaitan dengan tujuan dan rumusan masalah, menentukan teknik pengumpulan data dengan menentukan populasi dan sampel, menentukan instrumen penelitian untuk dilakukan uji coba instrumen penelitian berkaitan dengan indikator penelitian, kemudian menganalisis data sesuai dengan teknik yang telah ditentukan dan dari hasil analisa ditarik kesimpulan dan saran. Untuk lebih Jelasnya rancangan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau mengubah/mempengaruhi variabel lain, juga sering disebut dengan variabel bebas, *predictor*, stimulus, eksogen atau *antecedent* (Syofian 2017).

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas 1 (X1) yakni Keterlibatan Kerja
 2. Variabel bebas 2 (X2) yakni Kepemimpinan Transformasional
 3. Variabel bebas 3 (X3) yakni Semangat Kerja
- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (Syofian 2017). Adapun variabel terikat dalam penelitian adalah Prestasi Kerja
 - c. Variabel *Intervening* (Z) merupakan variabel antara/penyela yang terletak di antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Keterlibatan Kerja (X1)	keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong	<ol style="list-style-type: none"> 1. dedikasi atas pekerjaan, 2. tingkat partisipasi, 3. kesempatan mengekspresikan diri, 4. kemampuan 	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		peningkatan komitmen bagi suksesnya organisasi	mengidentifikasi pekerjaan dan, 5. keikutsertaan dalam pekerjaan (Purnomo, Sunarya, and Jati 2018)	
2	Kepemimpinan Transformasional (X2)	Gaya kepemimpinan transformasional (X) Pemimpin mempunyai kekuatan dan menggunakannya untuk mempengaruhi orang lain. Para pemimpin itu mungkin mempunyai atau tidak mempunyai wewenang. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh pegawai.	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual (Megawati, 2017)	Likert
3	Semangat kerja (X3)	Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif	1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Tanggung Jawab (Sartika et al. 2023)	Likert
4	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.	1. Mutu Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap (Yusuf 2016)	Likert
5	Kecerdasan Emosional (Z)	kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, "himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan social	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		<p>kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada ... lain, memilah ... dan semuanya ... dan mengkur ... nasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.</p>	(Goleman, 2015)	
--	--	---	-----------------	--

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijaring atau dikumpulkan, populasi (*universe*) adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*). Ciri-ciri populasi disebut parameter. Populasi dalam penelitian bisa berupa orang (individu, kelompok, organisasi, komunitas atau masyarakat) maupun benda (Syofian, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas berjumlah 43 pegawai.


2. Sampel

Saban (2017) mengatakan bahwa metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 43 pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

D. Sumber Data

Dalam penelitian,  dan teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Dalam kegiatan penelitian, umumnya terdapat dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder:

1. Data Primer (Primer Data)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (lewat kuisisioner). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu metode survey dan metode observasi.

Manfaat dari data primer adalah untuk mencapai tujuan penelitian, tidak ada risiko kadaluwarsa karena dikumpulkan setelah proyek penelitian dirumuskan, semua data dipegang oleh peneliti, mengetahui kualitas dari metode-metode yang dipakainya karena dialah yang mengatur sejak awal.

Data Primer dalam penelitian ini adalah hasil data dari penyebaran kuisisioner penelitian untuk mengetahui pengaruh keterlibatan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervensi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.



2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan, keuntungan menggunakan data sekunder adalah lebih murah, lebih cepat, dan dalam kenyataan sering peneliti tidak terlalu mampu untuk mengumpulkan data primer sendiri misalnya sensus penduduk.

Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari:

- Data pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas;
- Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas;
- Data Rencana Strategis Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021-2026;
- Perjanjian Kinerja Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Rencana Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2024;
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKIJP) Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan;
- Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas;



E. Teknik Pengumpulan Data

Sujarweni (2019) teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Peneliti melakukan observasi langsung kepada seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan data para responden. Dalam penelitian ini, peneliti membuat daftar pernyataan berkaitan dengan variabel penelitian berdasarkan indikator variabel penelitian yaitu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel keterlibatan kerja, semangat kerja, prestasi kerja dan kecerdasan emosional.



3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi pada penelitian ini adalah foto berkaitan dengan penelitian di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

F. Instrumen Penelitian

Sujarweni (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana instrument yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Instrument yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian ini dengan judul pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada Badan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, diketahui bahwa jumlah pernyataan berkaitan dengan indikator sebanyak 15 pernyataan pada kuisioner penelitian.



Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Keterlibatan Kerja (X ₁)	1. dedikasi atas pekerjaan, 2. tingkat partisipasi, 3. kesempatan mengekspresikan diri, 4. kemampuan mengidentifikasi pekerjaan dan, 5. keikutsertaan dalam pekerjaan (Purnomo, Sunarya, and Jati 2018)	15
2	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual (Megawati, 2017)	15
3	Semangat Kerja (X ₃)	1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Tanggung Jawab (Sartika et al. 2023)	15
4	Prestasi Kerja (Y)	1. Mutu Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap (Yusuf 2016)	15
5	Kecerdasan Emosional (Z)	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan social (Goleman, 2015)	15

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Uji validitas penelitian ini menggunakan corrected item-total correlation (Ghozali, 2006). Suatu item valid, apabila corrected item-total correlation positif dan lebih dari r tabel. r tabel diperoleh dengan cara degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi 5% pada 1-tailed. Nilai df diperoleh dengan rumus: $df = N-2$, dimana N adalah jumlah subjek penelitian.

Pengujian coba instrument penelitian dilakukan dengan jumlah sampel 43 pegawai. Maka $df = N-2$ hasilnya $df = 41$ selanjutnya dari tabel r-tabel diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,3008 dengan tingkat signifikansi 5% dan 2-tailed. Jadi nantinya setiap butir pertanyaan akan valid jika corrected item-total correlation $> 0,3008$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Rumus untuk menghitung

Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

di mana:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir kuesioner

S_i^2 = Variansi skor setiap butir

S_t^2 = Variansi total skor

H. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

(Sugiyono 2018) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa nilai residual setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah Kolmogorov Smirnov Test. Dimana nilai residual variabel terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka tidak terdistribusi normal (tidak lolos uji normalitas)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Suatu model regresi tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai $VIF < 10$. Dan jika nilai $VIF > 10$ maka tidak lolos uji multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

I. Teknik Analisis Data

Pengumpulan data primer (*primary data*) dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3. 3 Skala Linkert

No	Jawaban Responden	Skor Jawaban
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert*, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval, yang dideskripsikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2018)

Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda. Hal ini menjadi jumlah pernyataan pada kuesioner sama dengan jumlah pernyataan indikatornya. Walaupun jumlah indikatornya berbeda penelitian ini menggunakan sistem rata-rata yang dapat menyamakan jumlah hasil kuesioner untuk dilakukan uji regresi.


1. Analisa Deskriptif

Analisa data yang dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%) sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan dan analisa data menggunakan aplikasi SPSS Ver.25. Hasil analisis deskriptif menggambar frekuensi respon responden terhadap pernyataan yang diajukan dari kuesioner penelitian yang telah disusun sebelumnya.

Frekuensi jawaban responden tersebut menggambarkan signifikansi jawaban responden terhadap suatu pernyataan sehingga dapat ditarik generalisasi berdasarkan respon responden terhadap suatu pernyataan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian Analisa Deskripsi dilakukan berdasarkan deskripsi data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan pendidikan, dan berdasarkan , sedangkan pengujian analisa deskripsi lainnya dengan pengujian deskripsi frekuensi jawaban responden dengan menganalisa setiap variabel penelitian.

2. Analisa Jalur dan Uji Sobel

Penelitian ini penulis menggunakan analisis jalur. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independen, variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf $Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_n$ (Ghozali, 2018).

Menurut (Ghozali, 2018) analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa di mana pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variabel*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

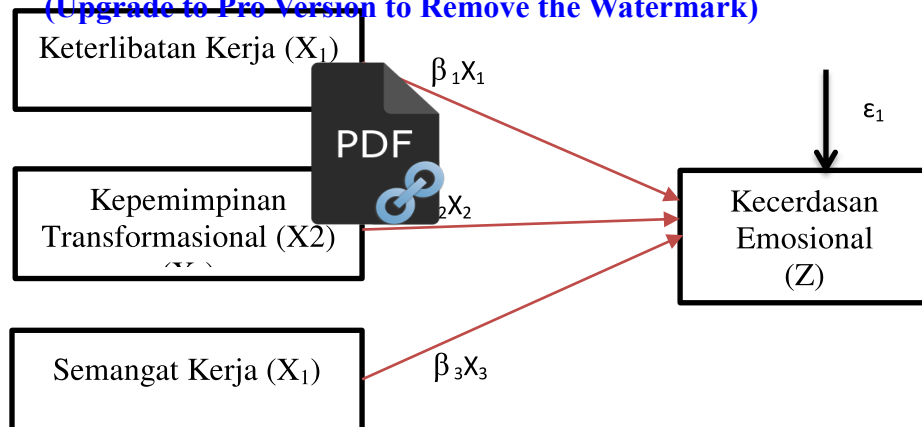
Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausal antar variabel independen, intervening (*intermediary*), dan dependen. Analisis jalur adalah analisis variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua golongan yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang kausalitasnya diasumsikan terjadi bukan karena penyebab-penyebab di dalam model atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi, sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model regresi. Variabel intervening adalah variabel yang mengantarai atau memediasi antara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen di penelitian ini adalah keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja. Variabel endogen adalah prestasi kerja dan variabel intervening adalah kecerdasan emosional. Model hubungan antar variabel yang telah dijelaskan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Model Jalur Pertama

Pada analisis jalur pertama merupakan hubungan antara variabel eksogen (bebas) terhadap variabel intervening yang nantinya sebagai bagian dari hubungan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional sebagai variabel intervening sebagai bagian dari pengaruh tidak langsungnya terhadap prestasi kerja yang digambarkan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3. 2 Model Analisa Jalur Pertama Variabel Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformatif dan Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

Secara matematis hubungan antara variabel tersebut ditulis menggunakan persamaan sebagai berikut:

Model jalur pertama menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_1.$$

Keterangan:

Z = Kecerdasan Emosional

X = Keterlibatan kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien jalur X₁, X₂, X₃ dengan Z

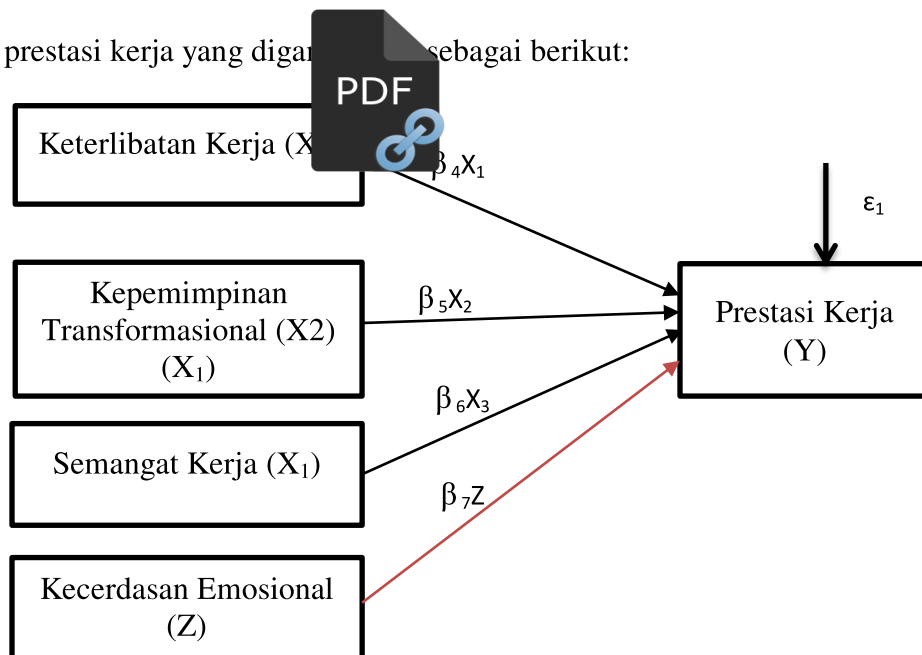
ϵ_1 = Epsilon (faktor lain yang memengaruhi variable kecerdasan emosional)

b. Model Jalur Kedua

Pada analisis jalur kedua merupakan hubungan antara variabel eksogen (bebas) dan variabel intervening terhadap variabel endogen (terikat), dalam hal ini pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 3 Model Analisa Jalur Kedua Variabel Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Secara matematis hubungan antara variabel tersebut ditulis menggunakan persamaan sebagai berikut:

Model jalur kedua menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Z + \epsilon_1$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X_1, X_2, X_3 = Keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja

$\beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7$ = Koefisien jalur X_1, X_2, X_3 dengan Z

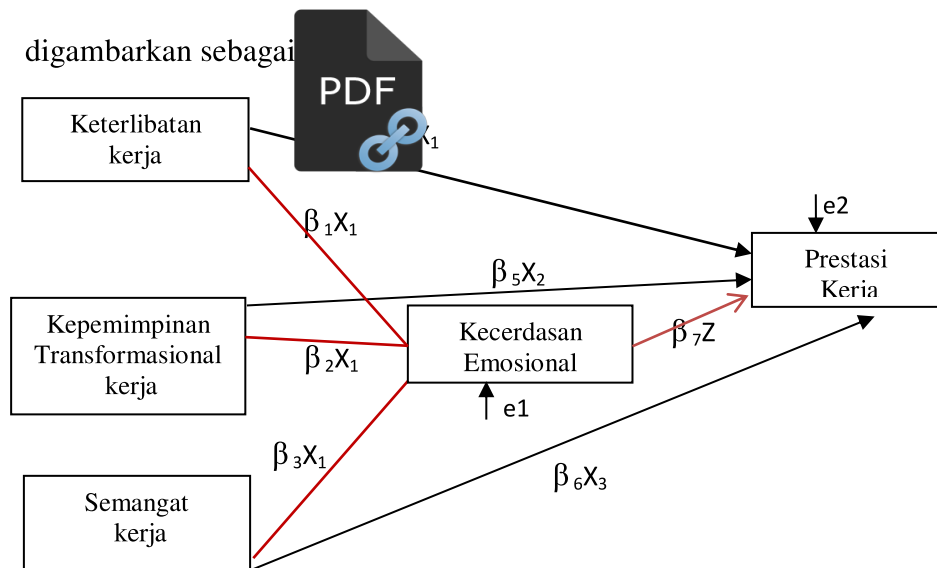
ϵ_1 = Epsilon (faktor lain yang memengaruhi variable kecerdasan emosional)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya model jalur pertama dan model jalur kedua dapat

digambarkan sebagai



Gambar 3. 4 Model Analisa Jalur Pengaruh Keterlibatan kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening

J. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas selama 5 (lima) bulan terhitung dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Februari 2025.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pembentukan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas yang pada saat proses pembentukannya dilakukan validasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dimana Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas ditetapkan sebagai salah satu perangkat daerah dengan tipologi B (sedang). Kedudukan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sebagai salah satu Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan, maka segala kebijakan di bidang Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dibawah kendali Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, selain itu juga terdapat fungsi dalam hal penyiapan rekomendasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, dalam hal ini pada Bupati Musi Rawas sebagai pengambil kebijakan tertinggi di Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan tugas dan fungsinya maka ada beberapa pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Pelayanan Administrasi
2. Pelaksana Teknis Penelitian, Pengembangan dan Inovasi
3. Koordinator Pelaku dan Manajer Penelitian, Pengembangan dan Inovasi
4. Koordinator Kegiatan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi
5. Publikasi Hasil Litbang dan Inovasi
6. Intermediasi Difusi Iptek

Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 57 Tahun 2016 yang kemudian diperbaharui melalui Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023 tentang susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang dalam bidang penelitian dan pengembangan. Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, dan pembinaan pelaksanaan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah yang memperkuat fungsi dan kedudukan ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
2. Penyusunan perencanaan, program, anggaran, kelembagaan, dan sumber daya penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah yang berpedoman pada Pancasila;
3. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi, Kerjasama Pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi daerah;

4. Pemberian bimbingan dan supervise di bidang riset dan inovasi, Kerjasama Pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi daerah;
5. Pemantauan dan evaluasi penelitian, pengembangan, penyelenggaraan pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah;
6. Pelaksanaan Pembangunan, pengembangan, pengelolaan dan pemanfaatan sistem informasi ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
7. Koordinasi sistem ilmu pengetahuan dan teknologi di daerah;
8. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah;
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan Administrasi perkantoran Umum dan Kepegawaian, Pengelolaan Keuangan, Urusan Perlengkapan serta pembinaan dan Koordinasi penyusunan Program dan Kegiatan Badan untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi:

- a) Pengkoordinasian penyusunan rencana, program, anggaran badan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b) Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, Kepegawaian, keuangan, perumahan, Kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan komunikasi;
 - c) Penataan organisasi dan tatalaksana;
 - d) Pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - e) Pengelolaan barang milik/ kekayaan Negara; dan
 - f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh:

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Bidang Sosial dan Pemerintahan yang dipimpin kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan di bidang fasilitasi pelaksanaan riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah sebagai landasan dalam Pembangunan daerah di bidang sosial dan pemerintahan yang berpedoman pada nilai Pancasila serta menyelenggarakan fungsi:


- a. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- b. pengawasan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan

daerah;

- 
- c. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
 - d. pelaksanaan integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi program, anggaran, dan rencana kerja pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
 - e. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
 - f. Perumusan hasil pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam bentuk rekomendasi kebijakan rancangan perencanaan Pembangunan daerah kepada Bupati;
 - g. pelaksanaan pengukuran indeks Kepemimpinan Kepala Daerah; dan
 - h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Ekonomi dan Pembangunan yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan, serta pemantauan dan pengawasan kebijakan riset, pengkajian, invensi dan inovasi di bidang Ekonomi dan Pembangunan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan sebagai landasan dalam Pembangunan daerah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



sekaligus pengendalian sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi (Perbup No. 33 tahun 2023). Bidang Ekonomi dan Pembangunan dalam bertugas menyelenggarakan fungsi:



- a. pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah sebagai landasan dalam Pembangunan daerah di bidang Ekonomi dan Pembangunan yang berpedoman pada nilai Pancasila;
- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- c. pengawasan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- d. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
- e. pelaksanaan integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi program, anggaran, dan rencana kerja pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi dengan berpedoman pada nilai Pancasila;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. perumusan hasil pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam bentuk ndasi kebijakan rancangan perencanaan Pembangunan daerah dan bi kebijakan pemerintahan daerah kepada Bupati;
- g. pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan Sarana dan Prasarana Riset dan Inovasi Daerah meliputi Kawasan taman sains dan teknologi, kebun raya dan koleksi ilmiah, laboratorium dan fasilitas riset;
- h. pemberian diseminasi teknis dan supervise pengelolaan dan optimalisasi Sarana dan Prasarana Riset Inovasi Daerah;
- i. pelaksanaan repositori ilmiah, multimedia dan penerbitan ilmiah; pelaksanaan pengukuran Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah (Perbup No 33 Tahun 2023).

Bidang Inovasi dan Teknologi yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan di bidang perlindungan hasil riset dan inovasi daerah dan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan inovasi dan teknologi dalam rangka penerapan dan diseminasi hasil riset dan inovasi daerah (Perbup No. 33 tahun 2023).

Bidang Inovasi dan Teknologi dalam bertugas, menyelenggarakan fungsi:

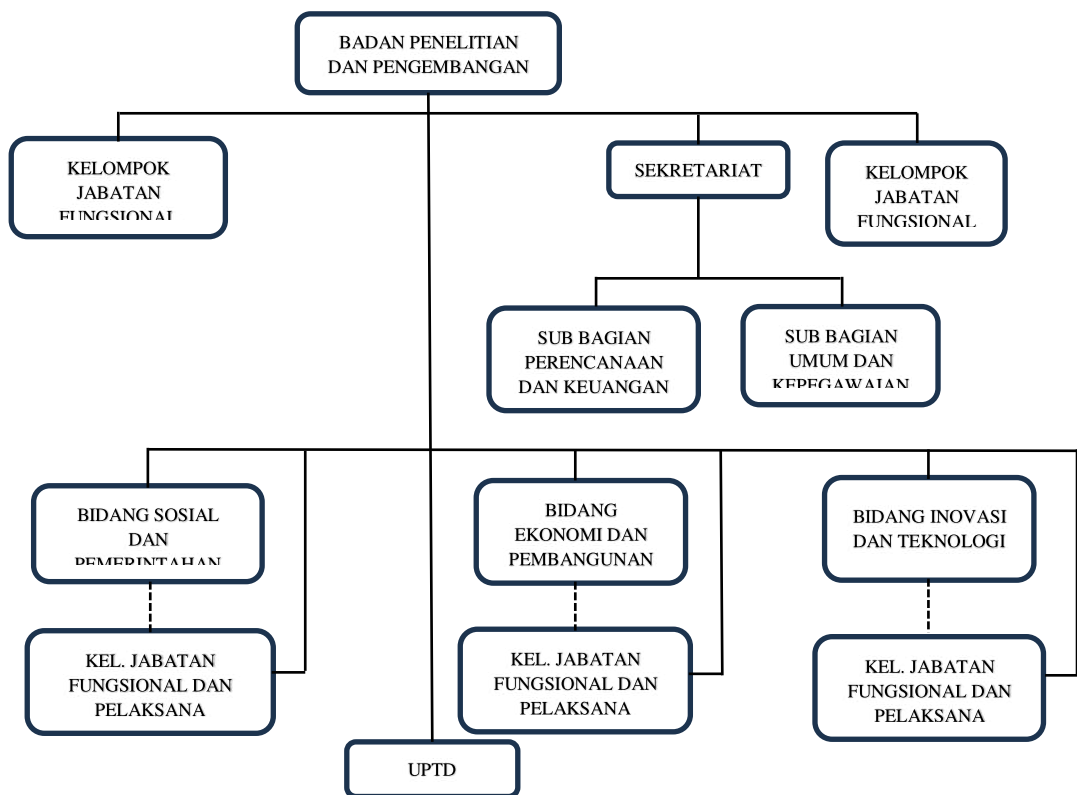
- a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan perlindungan hasil riset dan inovasi daerah;
- b. pelaksanaan pengukuran indikator riset dan inovasi;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. pelaksanaan manajemen kekayaan intelektual; pelaksanaan pendampingan riset dan inovasi;
 - d. pelaksanaan alih teknologi; fasilitasi Perusahaan pemula berbasis teknologi;
 - e. pelaksanaan kemitraan riset dan inovasi global;
 - f. monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemanfaatan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
 - g. penyiapan strategi dan penerapan di bidang inovasi dan teknologi
- (Perbup No. 33 tahun 2023).

Berikut Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas:





Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Balitbang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif  metode untuk menggambarkan dan menganalisis data secara  tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data serta untuk menampilkan distribusi data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram.

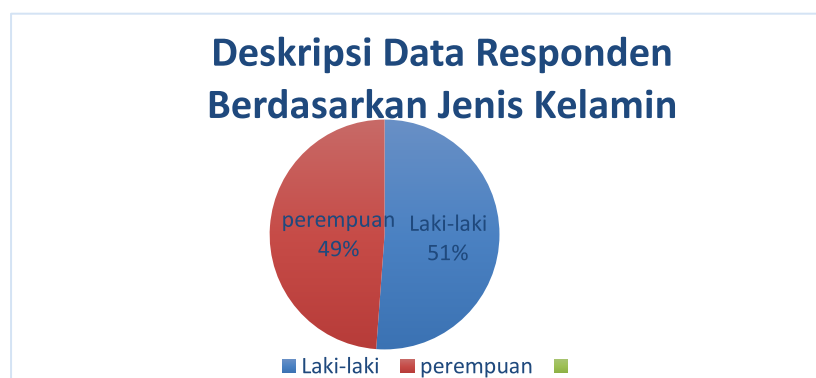
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening adalah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 43 orang. Adapun hasil deskripsi dari 43 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Jumlah Persentase (%)
Laki-laki	22	51,16
Perempuan	21	48,84
Total	43 responden	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

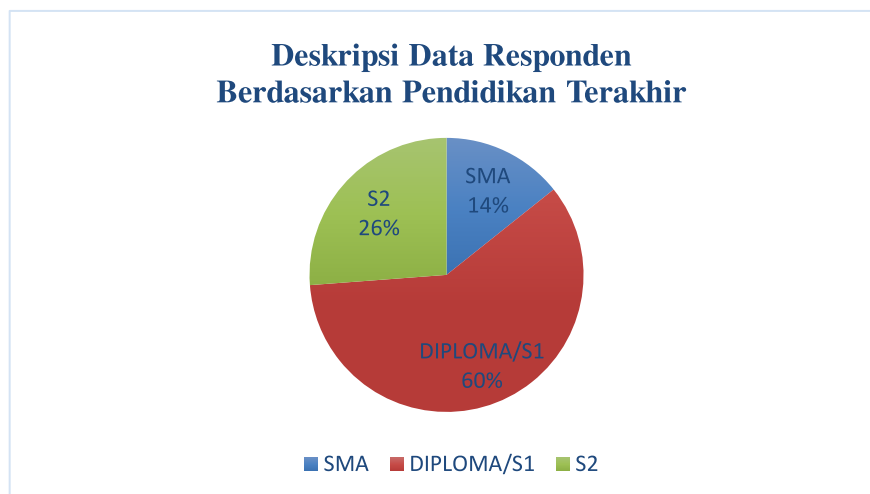
Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa perbandingan responden perempuan dan laki laki tidak terlalu jauh dimana Perempuan sebesar 49 % dan laki laki 51 % atau selisih 1 orang saja.

Adapun deskripsi responden penelitian berdasarkan Pendidikan terakhir ditampilkan pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Jumlah Persentase (%)
SMA	6	13.95
DIPLOMA/S1	26	60.46
S2	11	25.59
Jumlah	43 responden	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden berdasarkan Pendidikan terakhir adalah Diploma/S1 dengan persentase 60% yaitu 26 orang dari total 42 orang responden.

2. Deskripsi Jawaban Responden Penelitian

Analisis deskriptif jawaban responden penelitian merupakan metode untuk menggambarkan data jawaban responden penelitian secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data jawaban responden penelitian. Jawaban responden menggunakan skala likert diberi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
S (Setuju)	= 4
RR (Ragu-ragu) dengan nilai	= 3
TS (Tidak Setuju) dengan nilai	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai	= 1

Adapun deskripsi jawaban responden penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini untuk variabel keterlibatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	X1.1	14	23	6	-	-
2	X1.2	10	25	8	-	-
3	X1.3	6	21	11	5	-
4	X1.4	4	26	11	2	-
5	X1.5	8	24	6	5	-
6	X1.6	10	27	6	-	-
7	X1.7	4	24	11	4	-
8	X1.8	4	25	11	3	-
9	X1.9	10	21	8	4	-
10	X1.10	9	25	8	1	-
11	X1.11	4	26	11	2	-
12	X1.12	6	28	9	-	-
13	X1.13	7	27	9	-	-
14	X1.14	10	22	11	-	-
15	X1.15	3	29	11	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling dominan adalah setuju artinya responden setuju dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner variabel keterlibatan kerja. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 4 Skor Pernyataan Variabel Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Skor
1	Pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	4.19
2	Pegawai menyadari bahwa pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan terhadap tim	4.05
3	Pegawai siap meluangkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit	3.66
4	Pegawai aktif mengikuti rapat dan diskusi di tempat kerja	3.74
5	Pegawai berkontribusi dalam memberikan ide-ide dan pendapat saat pertemuan tim	3.81
6	Pegawai terlibat dalam kegiatan kantor dan bersedia membantu rekan kerja	4.09
7	Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan ide dan saran di tempat kerja	3.65
8	Pegawai mendapatkan dukungan dari atasan untuk berbagi pandangan	3.70
9	Pegawai merasakan bahwa pendapatnya didengarkan dan dihargai oleh rekan kerja	3.86
10	Pegawai memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya	3.98
11	Pegawai dapat menilai kompleksitas suatu tugas dan merencanakan langkah-langkah untuk menyelesaikannya	3.74
12	Pegawai mampu mengidentifikasi prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan.	3.93
13	Pegawai berkomitmen untuk berpartisipasi dalam kegiatan tim secara aktif.	3.95
14	Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka	3.98
15	Pegawai merasa menjadi bagian penting dari upaya mencapai tujuan kelompok.	3.81
	Rata-Rata	3.88

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang komitmen kerja sebesar 3.88 termasuk dalam kategori setuju. Artinya seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel keterlibatan kerja.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	X2.1	9	27	7	-	-
2	X2.2	8	33	2	-	-
3	X2.3	5	29	9	-	-
4	X2.4	7	26	10	-	-
5	X2.5	5	31	7	-	-
6	X2.6	10	29	4	-	-
7	X2.7	12	18	13	-	-
8	X2.8	4	31	8	-	-
9	X2.9	8	19	12	4	-
10	X2.10	2	24	13	4	-
11	X2.11	10	25	8	-	-
12	X2.12	5	22	13	3	-
13	X2.13	9	27	7	-	-
14	X2.14	13	26	4	-	-
15	X2.15	5	29	9	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional (X2). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan pernyataan terkait seluruh indikator pada variabel kepemimpinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

transformasional. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 6 Skor Pernyataan Label Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Skor
1	Gaya kepemimpinan pimpinan saat ini membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras	4.047
2	Pegawai terinspirasi oleh visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan	4.140
3	Pimpinan mampu menjalin hubungan yang baik dengan semua anggota tim	3.907
4	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memikat orang lain dengan cara berbicara dan berinteraksi	3.930
5	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.	3.953
6	Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja tim dalam situasi yang sulit.	4.140
7	Pemimpin sering berbagi cerita sukses yang menginspirasi tim	3.977
8	Pegawai merasa bahwa pemimpin memberikan dorongan yang positif untuk mengembangkan potensi diri pegawai	3.907
9	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah	3.721
10	Pegawai merasa bebas untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide kepada pemimpin	3.558
11	Pemimpin memberikan tantangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan pegawai	4.047
12	Pegawai merasakan bahwa pemimpin menghargai proses belajar dan inovasi.	3.674
13	Pegawai merasakan bahwa pemimpin memahami kondisi dan tantangan yang dihadapi	4.047
14	Pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dengan perkembangan masing-masing anggota tim	4.209
15	Pegawai merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah pribadi maupun profesional dengan pimpinan.	3.907
	Rata-Rata	3.940

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kepemimpinan transformasional sebesar 3.940 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya untuk melihat jawaban responden variabel semangat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	X3.1	6	28	9	-	-
2	X3.2	7	30	6	-	-
3	X3.3	7	27	9	-	-
4	X3.4	8	27	8	-	-
5	X3.5	11	26	6	-	-
6	X3.6	12	23	7	1	-
7	X3.7	7	32	4	-	-
8	X3.8	14	22	5	2	-
9	X3.9	9	24	5	5	-
10	X3.10	7	24	9	3	-
11	X3.11	5	28	10	-	-
12	X3.12	7	30	6	-	-
13	X3.13	5	30	8	-	-
14	X3.14	3	32	8	-	-
15	X3.15	2	24	12	5	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel semangat kerja (X3). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel semangat kerja. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 8 Skor Pernyataan Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Skor
1	Pegawai selalu datang tepat waktu saat memulai dan menyelesaikan pekerjaan.	3.930
2	Pegawai konsisten dalam menjalani rutinitas kerja harian tanpa merasa terbebani.	4.023
3	Pegawai mengikuti semua prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan di tempat kerja	3.953
4	Pegawai berusaha untuk menghindari tindakan yang dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas tim	4.000
5	Pegawai merasa senang bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	4.116
6	Pegawai saling berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam tim untuk meningkatkan hasil kerja	4.070
7	Pegawai merasa bahwa komunikasi dalam tim berjalan dengan baik dan terbuka.	4.070
8	Pegawai menghargai pendapat dan kontribusi dari rekan kerja dalam setiap proyek	4.116
9	Pegawai puas dengan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan produktivitas	3.860
10	Pegawai merasa bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional di tempat kerja	3.814
11	Pegawai menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini.	3.884
12	Pegawai merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh atasan dan rekan-rekan	4.023
13	Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	3.930
14	Pegawai merasa bertanggung jawab atas kontribusinya terhadap kesuksesan tim.	3.884
15	Pegawai berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap proyek yang dikerjakan.	3.535
	Rata-Rata	3.947

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden terhadap semangat kerja sebesar 3.947 termasuk dalam kategori setuju. Artinya bahwa responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel semangat kerja.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Y1	3	36	4	-	-
2	Y2	12	25	6	-	-
3	Y3	5	35	3	-	-
4	Y4	2	35	6	-	-
5	Y5	6	30	7	-	-
6	Y6	8	28	7	-	-
7	Y7	6	28	9	-	-
8	Y8	6	35	2	-	-
9	Y9	5	31	7	-	-
10	Y10	4	36	3	-	-
11	Y11	4	29	10	-	-
12	Y12	7	26	10	-	-
13	Y13	5	31	7	-	-
14	Y14	6	31	6	-	-
15	Y15	13	22	8	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban resp yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel prestasi kerja.

Tabel 4. 10 Skor Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Skor
1	Pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik di setiap tugas yang dikerjakan	3.977
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.140
3	Pegawai menjaga komitmen untuk tidak melakukan kesalahan pada pekerjaan.	4.047
4	Pegawai memperhatikan detail-detail kecil dalam pekerjaan untuk memastikan kualitas yang tinggi	3.907
5	Pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi ekspektasi dalam pekerjaan.	3.977
6	Pegawai menggunakan metode yang efektif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.	4.023
7	Pegawai mampu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya sebelum diserahkan	3.930
8	Pegawai berkontribusi untuk mempertahankan reputasi baik tim melalui hasil kerja berkualitas	4.093
9	Pegawai tetap fokus dan berusaha keras meskipun menghadapi tantangan dan kesulitan	3.953
10	Pegawai tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan	4.023
11	Pegawai mampu mendapatkan kembali motivasi dan semangat kerja setelah mengalami kegagalan	3.860
12	Pegawai merasa percaya diri dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan.	3.930
13	Pegawai menunjukkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	3.953
14	Pegawai terbuka untuk masukan dan kritik konstruktif dari rekan kerja dan atasan.	4.000
15	Pegawai memahami pentingnya tanggung jawab dan tidak menghindar dari tugas yang menjadi kewajibannya	4.116
	Rata-Rata	4.000

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden terhadap prestasi kerja sebesar 4.000 termasuk dalam kategori setuju. Artinya seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel prestasi kerja.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Z1	3	29	11	0	0
2	Z2	3	28	12	-	-
3	Z3	6	30	7	-	-
4	Z4	7	25	10	1	-
5	Z5	10	25	5	3	-
6	Z6	5	31	4	3	-
7	Z7	6	29	5	3	-
8	Z8	11	20	9	3	-
9	Z9	11	22	9	1	-
10	Z10	9	23	10	1	-
11	Z11	8	32	3	-	-
12	Z12	13	19	11	-	-
13	Z13	6	37	-	-	-
14	Z14	5	30	5	3	-
15	Z15	4	32	7	-	-

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional pegawai (Z). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel perilaku individu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 12 Skor Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Skor
1	Pegawai mampu mengenali perasaannya sendiri saat menghadapi situasi tertentu	3.814
2	Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan	3.791
3	Pegawai memahami bagaimana emosinya mempengaruhi perilaku dan keputusannya	3.977
4	Pegawai mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang menantang.	3.884
5	Pegawai dapat tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan atau stres.	3.977
6	Pegawai merasa mampu mengelola frustrasi dengan cara yang konstruktif.	3.884
7	Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.	3.884
8	Pegawai mampu tetap bersemangat meskipun menghadapi hambatan atau kesulitan.	3.907
9	Pegawai selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.	4.000
10	Pegawai dapat memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.	3.930
11	Pegawai merasa peka terhadap suasana hati orang lain dan dapat menyesuaikan respons	4.116
12	Ketika ada rekan yang mengalami kesulitan, pegawai berusaha untuk mendukung mereka.	4.047
13	Pegawai bisa membangun kerja sama yang efektif dalam tim.	4.140
14	Pegawai memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif.	3.860
15	Pegawai dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif dan damai.	3.930
	Rata-Rata	3.94

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kecerdasan emosional sebesar 3.94 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel kecerdasan emosional.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Instrument yang berkualitas adalah instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.00. Pengujian coba instrumen penelitian dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan responden sebanyak 43 pegawai.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan pada kuisisioner penelitian. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Pengujian coba instrument penelitian dilakukan dengan jumlah sampel 43 pegawai. Maka $df = N-2$ hasilnya $df = 41$ selanjutnya dari tabel r -tabel diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,3008 dengan tingkat signifikansi 5% dan 2-tailed. Jadi nantinya setiap butir pertanyaan akan valid jika corrected item-total correlation $>$ 0,3008

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun hasil uji validitas variabel keterlibatan kerja dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ 2-tailed dengan jumlah sampel 43 orang sebagai berikut:



Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df = 43-2)	Ket
1	X1.1	0.436	0,3008	Valid
2	X1.2	0.539	0,3008	Valid
3	X1.3	0.412	0,3008	Valid
4	X1.4	0.572	0,3008	Valid
5	X1.5	0.541	0,3008	Valid
6	X1.6	0.523	0,3008	Valid
7	X1.7	0.428	0,3008	Valid
8	X1.8	0.592	0,3008	Valid
9	X1.9	0.483	0,3008	Valid
10	X1.10	0.507	0,3008	Valid
11	X1.11	0.454	0,3008	Valid
12	X1.12	0.469	0,3008	Valid
13	X1.13	0.466	0,3008	Valid
14	X1.14	0.507	0,3008	Valid
15	X1.15	0.490	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel keterlibatan kerja (X1) terhadap 43 responden di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya *Person Correlation* $>$ r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.3008. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.3008 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan transformasional dengan tingkat signifikansi 5% dan 2-tailed dengan jumlah sampel 43 orang sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df = 43-2)	Ket
1	X2.1	0.636	0,3008	Valid
2	X2.2	0.453	0,3008	Valid
3	X2.3	0.489	0,3008	Valid
4	X2.4	0.447	0,3008	Valid
5	X2.5	0.695	0,3008	Valid
6	X2.6	0.694	0,3008	Valid
7	X2.7	0.364	0,3008	Valid
8	X2.8	0.510	0,3008	Valid
9	X2.9	0.501	0,3008	Valid
10	X2.10	0.389	0,3008	Valid
11	X2.11	0.479	0,3008	Valid
12	X2.12	0.349	0,3008	Valid
13	X2.13	0.524	0,3008	Valid
14	X2.14	0.668	0,3008	Valid
15	X2.15	0.592	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel kepemimpinan transformasional (X2) terhadap 43 responden di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya *Person Correlation* > r_{tabel} atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.3008. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.3008 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengujian validitas variabel semangat kerja dengan tingkat signifikansi 5% dan dengan jumlah sampel 43 orang adalah sebagai berikut:



Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df = 43-2)	Ket
1	X3.1	0.619	0,3008	Valid
2	X3.2	0.494	0,3008	Valid
3	X3.3	0.579	0,3008	Valid
4	X3.4	0.335	0,3008	Valid
5	X3.5	0.511	0,3008	Valid
6	X3.6	0.437	0,3008	Valid
7	X3.7	0.421	0,3008	Valid
8	X3.8	0.633	0,3008	Valid
9	X3.9	0.500	0,3008	Valid
10	X3.10	0.432	0,3008	Valid
11	X3.11	0.412	0,3008	Valid
12	X3.12	0.450	0,3008	Valid
13	X3.13	0.505	0,3008	Valid
14	X3.14	0.475	0,3008	Valid
15	X3.15	0.630	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel semangat kerja (X3) terhadap 43 responden di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya *Person Correlation* > r-tabel atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.3008. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.3008 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengujian validitas variabel kecerdasan emosional dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ 2-tailed dengan jumlah sampel 43 orang adalah sebagai berikut



Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df = 43-2)	Ket
1	Z.1	0.638	0,3008	Valid
2	Z.2	0.574	0,3008	Valid
3	Z.3	0.433	0,3008	Valid
4	Z.4	0.591	0,3008	Valid
5	Z.5	0.670	0,3008	Valid
6	Z.6	0.463	0,3008	Valid
7	Z.7	0.519	0,3008	Valid
8	Z.8	0.453	0,3008	Valid
9	Z.9	0.460	0,3008	Valid
10	Z.10	0.469	0,3008	Valid
11	Z.11	0.465	0,3008	Valid
12	Z.12	0.497	0,3008	Valid
13	Z.13	0.565	0,3008	Valid
14	Z.14	0.516	0,3008	Valid
15	Z.15	0.486	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel kecerdasan emosional (Z) terhadap 43 responden di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya *Person Correlation* $> r_{tabel}$ atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.3008. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.3008 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengujian validitas variabel prestasi kerja dengan tingkat signifikansi 5% dan dengan jumlah sampel 43 orang adalah sebagai berikut:



Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (df = 43-2)	Ket
1	Y.1	0.524	0,3008	Valid
2	Y.2	0.488	0,3008	Valid
3	Y.3	0.605	0,3008	Valid
4	Y.4	0.554	0,3008	Valid
5	Y.5	0.513	0,3008	Valid
6	Y.6	0.499	0,3008	Valid
7	Y.7	0.389	0,3008	Valid
8	Y.8	0.479	0,3008	Valid
9	Y.9	0.524	0,3008	Valid
10	Y.10	0.497	0,3008	Valid
11	Y.11	0.527	0,3008	Valid
12	Y.12	0.581	0,3008	Valid
13	Y.13	0.535	0,3008	Valid
14	Y.14	0.556	0,3008	Valid
15	Y.15	0.336	0,3008	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan cara mengajukan 15 pernyataan variabel prestasi kerja (Y) terhadap 43 responden di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka dapat diketahui bahwa hasilnya *Person Correlation* > r-tabel atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai r_{tabel} dengan standar signifikan 0.05 (5%) adalah 0.3008. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} diatas 0.3008 sehingga semua item pernyataan dalam uji validitas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran atau alat ukur konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian karena menilai tingkat kestabilan dan keandalan dari instrumen pengukuran yang digunakan.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Adapun hasil reabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis *reliability* menggunakan SPSS 25 berikut ini:

Tabel 4. 18 Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Keterlibatan Kerja (X1)	0.773	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Keterlibatan Kerja (X₁) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,773. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 19 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.788	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X₂) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,788. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 20 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X₃)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Semangat Kerja (X ₃)	0.776	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Semangat Kerja (X₃) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,776. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 21 Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (Z)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Kecerdasan Emosional (Z)	0.794	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional (Z) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,794. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.



Tabel 4. 22 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Prestasi Kerja (Y)	0.780	15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja (Y) di atas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,780. Berdasarkan kriteria pengujian dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang diuji dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

(Sugiyono 2018) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa nilai residual setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah Kolmogorov Smirnov Test. Dimana nilai residual variabel terdistribusi normal (lolos uji normalitas) jika nilai signifikansinya > 0,05. Dan jika nilai signifikansinya < 0,05 maka tidak terdistribusi normal (tidak lolos uji normalitas). Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

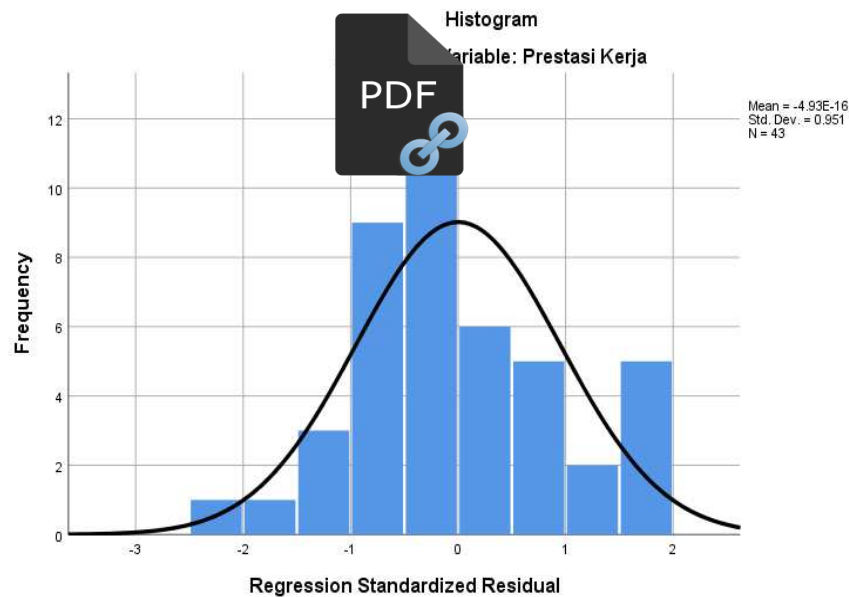
Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kemampuan (x1)	Kepemimpinan Transformasional (x2)	Semangat Kerja (x3)	Kecerdasan Emosional (Z)	Prestasi Kerja (Y)
N		43	43	43	43	43
Normal Parameters ^a ,	Mean	58.14	59.16	59.21	59.14	59.93
	Std. Deviation ^b	5.258	4.845	4.838	5.064	4.002
Most Extreme Differences	Absolute	0.077	0.107	0.141	0.109	0.106
	Positive	0.077	0.107	0.141	0.077	0.065
	Negative	-0.063	-0.088	-0.086	-0.109	-0.106
Test Statistic		0.077	0.107	0.141	0.109	0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	0.031 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						
c. Lilliefors Significance Correction.						

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Untuk menganalisa normalitasnya, dapat dilihat garis “Asymp, Sig. (2-tailed)” baris paling bawah. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai residual variabel terdistribusi normal (lolos uji normalita dimana nilai signifikansinya $> 0,05$. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari $>0,05$ maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel penelitian $>0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa data dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal. Data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 2 Histogram Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan program SPSS pengujian normalitas dilihat dari grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola berbentuk lonceng atau dalam keadaan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018) pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pengujian multikolonieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolonieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Keterlibatan Kerja (X1)	0.576	1.737
	Kepemimpinan transformasional (X2)	0.594	1.684
	Semangat Kerja (X3)	0.475	2.104
	Kecerdasan Emosional (Z)	0.395	2.532
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

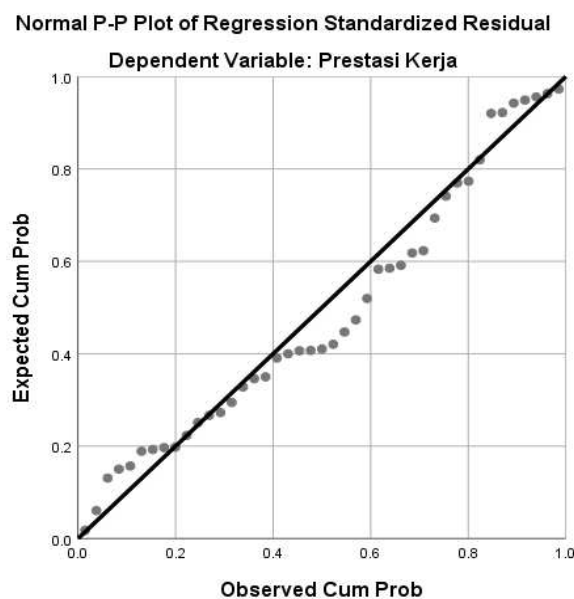
Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian multikolonieritas, nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)



Gambar 4. 3 Histogram Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data menggunakan program SPSS pengujian normalitas dilihat dari gambar normal *plot*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola yang

tidak menceng (*skewed*) dalam keadaan normal.

3. Hasil Analisis Data



a. Analisis Jalur

Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening* dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Pengujian keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kecerdasan emosional sebagai variabel *intervening* Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dipahami bahwa kecerdasan emosional sebagai variabel yang mampu memediasi antara pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Dalam pengujian analisis jalur dilakukan melalui dua kali model regresi yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- **Model Jalur Pertama: Keterlibatan Kerja (X1),**

Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Semangat Kerja (X3) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)

Analisis jalur pertama adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dalam hal ini pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Semangat Kerja (X3) terhadap kecerdasan emosional (Z).

Adapun hasil regresi model jalur pertama adalah:

Tabel 4. 25 *Anova* Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama

Anova^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	651.792	3	217.264	19.920	.000
	Residual	425.371	39	10.907		
	Total	1077.163	42			

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (Z)
 b. Predictors (Constant: Semangat Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS hasil pengujian analisis jalur pertama pada tabel Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,920 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,922 (nilai untuk F_{tabel} 3, 39) jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja secara bersama sama terhadap kecerdasan emosional. Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ($\alpha=005$) menunjukkan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja secara bersama

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan

emosional.

Tabel 4. 26 C Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	7.500		.199	.843
	Keterlibatan Kerja (x1)	.295	.119	.306	2.484	.017
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.350	.124	.334	2.808	.008
	Semangat Kerja (X3)	.335	.143	.320	2.340	.024

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (Z)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS hasil pengujian analisis jalur pertama pada tabel koefisien diatas bahwa nilai koefisien pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap kecerdasan emosional (Z) sebesar sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional. Nilai koefisien pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kecerdasan emosional (Z) sebesar sebesar 0,334 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional. Dan Nilai koefisien pengaruh semangat kerja (X3) terhadap kecerdasan emosional (Z) sebesar sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ artinya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional. Selanjutnya untuk *Model Summary* hasil pengujian analisis jalur pertama sebagai berikut:



Tabel 4. 27 *Model Summary* Hasil Pengujian Analisis Jalur Pertama

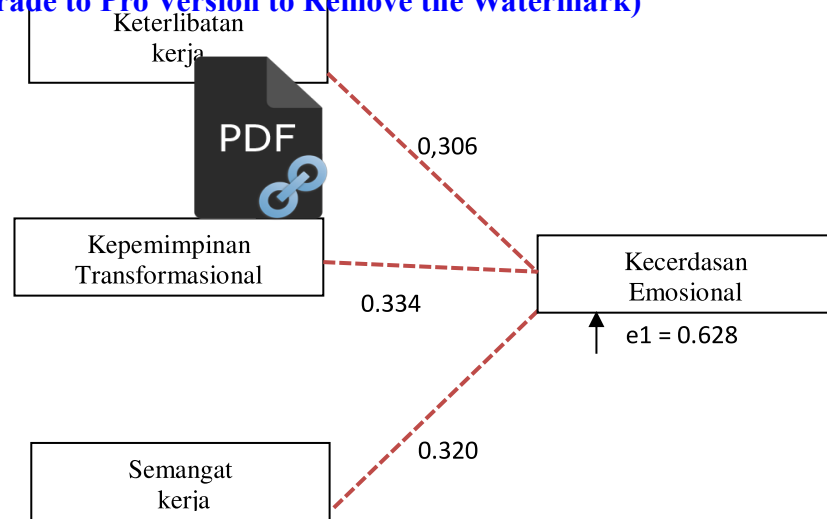
Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD. Error of the Estimate
1	.778	.605	.575	3.303

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS analisis jalur pertama pada tabel *Model Summary* diatas nilai R Square sebesar 0.605 menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2, dan X3 terhadap Z adalah sebesar 60.5 % dan sisanya 39.5 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga besarnya nilai $e1 = \sqrt{(1 - R\ Square)} = \sqrt{(1 - 0.605)} = 0,628$. Persamaan regresi jalur pertama adalah $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output SPSS tersebut adalah $Z = 0.306 X_1 + 0.334 X_2 + 0.320 X_3 + 0.628$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4. 4 Model Jalur Pertama Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

- **Model Jalur Kedua: Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Analisis jalur kedua adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas dan variabel intervening terhadap variabel terikat dalam hal ini untuk melihat pengaruh keterlibatan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), semangat kerja (X3) dan kecerdasan emosional (Z) terhadap prestasi kerja (Y). Adapun hasil regresi model jalur kedua adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 28 Anova Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua

Anova ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	598.063	4	149.516	76.031	.000	
Residual	74.728	38	1.967			
Total	672.791	42				

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
 b. Predictors (Constant: Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS hasil pengujian analisis jalur pertama pada tabel Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 76.031 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,6189 (nilai untuk F_{tabel} 4, 38) jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional secara bersama sama terhadap prestasi kerja. Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ($\alpha=005$) menunjukkan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. 29 Coefficients Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.972	3.186		2.502	.017
	Keterlibatan Kerja (x1)	.164	.054	.215	3.023	.004
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.075	.058	.091	2.300	.021
	Semangat Kerja (X3)	.277	.065	.335	4.270	.000
	Kecerdasan Emosional (Z)	.365	.068	.461	5.364	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS hasil pengujian analisis jalur kedua pada tabel koefisien diatas bahwa nilai koefisien pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar sebesar 0,215 dengan signifikansi 0.004 < 0.05 artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar sebesar 0,091 signifikansi 0.021 < 0.05 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien pengaruh semangat kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar sebesar 0,335 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan Nilai koefisien pengaruh kecerdasan emosional (Z) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi 0.000 <0.05 artinya kecerdasan em... berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjut... *Model Summary* hasil pengujian analisis jalur kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 30 *Model Summary* Hasil Pengujian Analisis Jalur Kedua

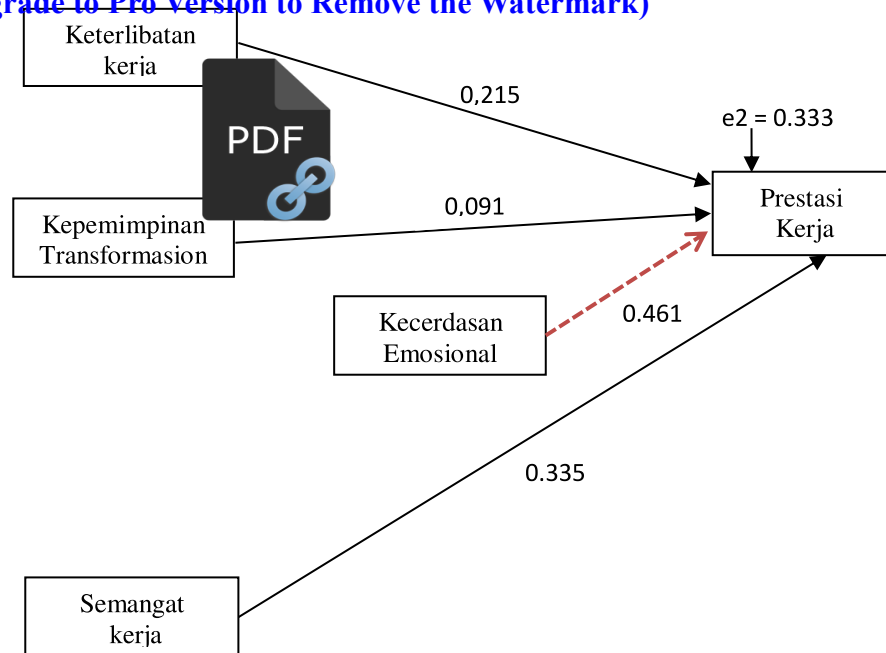
Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD. Error of the Estimate
1	.943	.889	.877	1.402

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan output SPSS analisis jalur kedua pada tabel *Model Summary* diatas nilai R Square sebesar 0.889 menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2, X3 dan Z terhadap Y secara bersama sama adalah sebesar 88.9 % dan sisanya 11.1 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga besarnya nilai $e^2 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0.889} = 0,333$. Persamaan regresi jalur kedua adalah $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + e_1$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output SPSS tersebut adalah $Y = 0.215 X_1 + 0.091 X_2 + 0.335 X_3 + + 0.461 Z + 0.333$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4. 5 Model Jalur kedua Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil analisis jalur pertama dan kedua dapat diukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening dalam hal ini pengaruh keterlibatan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan semangat kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kecerdasan emosional (Z) yaitu sebagai berikut:

- Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening (Z)
 - Pengaruh langsung X1 terhadap Y : 0.215
 - Pengaruh X1 terhadap Z : 0.306

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

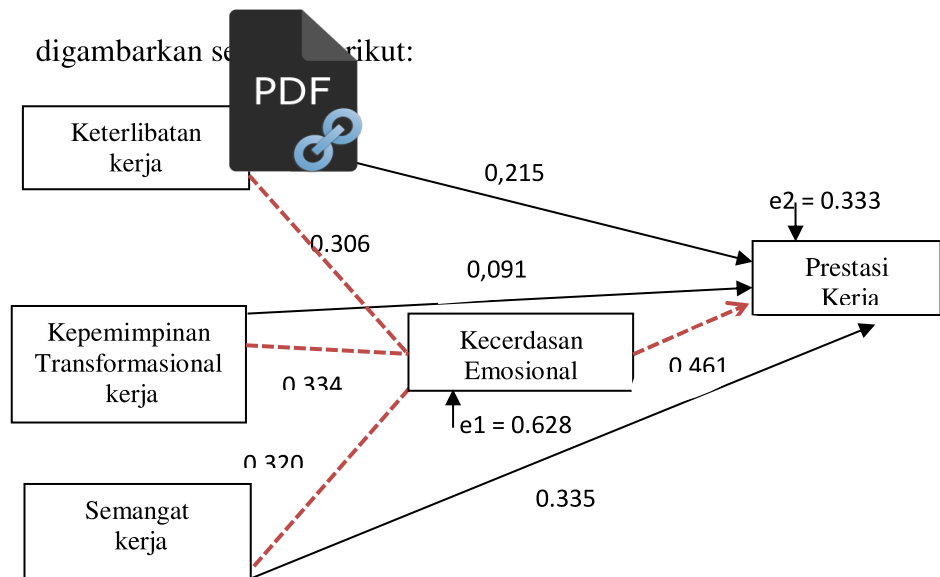
- Pengaruh Z terhadap Y : 0.461
 - Pengaruh Tidak Langsung X1 terhadap Y melalui Z
: $0.306 \times 0.461 = 0.141$
 - Total Pengaruh X1 terhadap Y: $0.215 + 0.141 = 0.356$
 - Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening (Z)
 - Pengaruh langsung X2 terhadap Y : 0.091
 - Pengaruh X2 terhadap Z : 0.334
 - Pengaruh Z terhadap Y : 0.461
 - Pengaruh Tidak Langsung X2 terhadap Y melalui Z
: $0.334 \times 0.461 = 0.154$
 - Total Pengaruh X2 terhadap Y: $0.091 + 0.154 = 0.245$
 - Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui variabel intervening (Z)
 - Pengaruh langsung X3 terhadap Y : 0.335
 - Pengaruh X3 terhadap Z : 0.320
 - Pengaruh Z terhadap Y : 0.461
 - Pengaruh Tidak Langsung X2 terhadap Y melalui Z
: $0.320 \times 0.461 = 0.148$
 - Total Pengaruh X3 terhadap Y: $0.335 + 0.148 = 0.483$
- Pengaruh keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap prestasi kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening

digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Model Analisis Jalur Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening

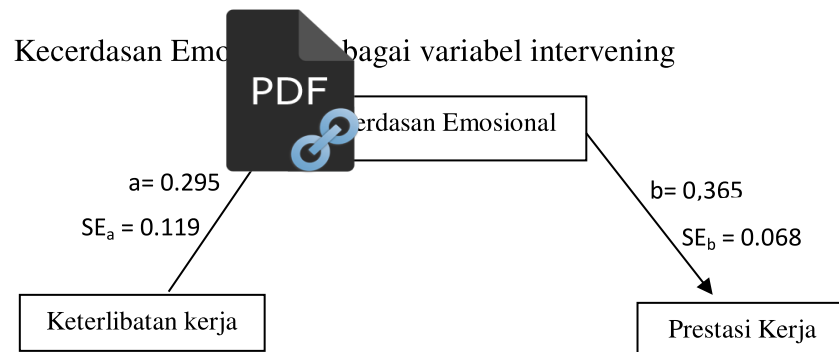
b. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk menentukan pengaruh *intervening* yang terjadi bersifat signifikan atau tidak. Data yang digunakan untuk melakukan uji sobel adalah nilai koefisien dan standar eror hubungan variabel bebas terhadap variabel intervening dan hubungan variabel intervening terhadap variabel terikat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Uji Sobel Keterlibatan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan



Uji sobel dilakukan dengan mencari nilai Z dimana apabila Z lebih besar dari 1,96 maka pengaruh intervening signifikan.

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

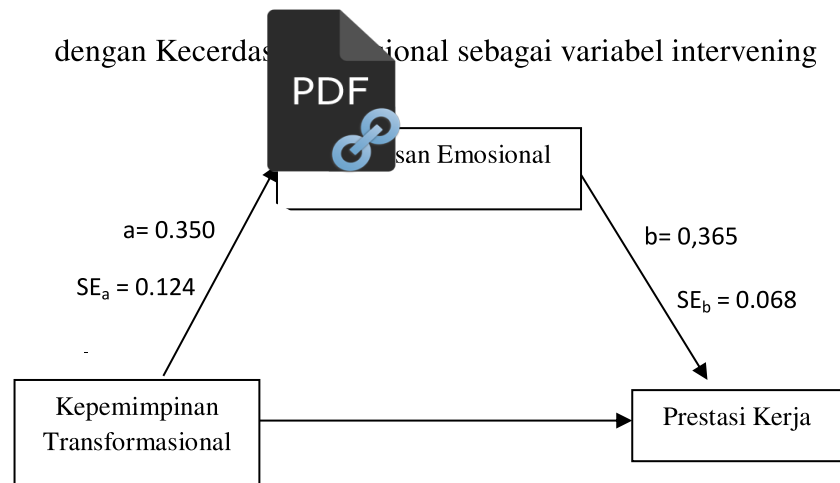
$$\begin{aligned}
 Z &= \frac{ab}{SE_{ab}} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}} \\
 &= \frac{0.295 \times 0.365}{\sqrt{0.365^2 \times 0.119^2 + 0.295^2 \times 0.068^2}} \\
 &= 2,2505 \text{ artinya } Z \text{ lebih besar dari } 1,96
 \end{aligned}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Dalam hal ini kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan keterlibatan kerja dan prestasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Uji Sobel Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja



Gambar 4. 7 Model Uji Sobel Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening

Uji sobel dilakukan dengan mencari nilai Z dimana apabila Z lebih besar dari 1,96 maka pengaruh intervening signifikan.

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

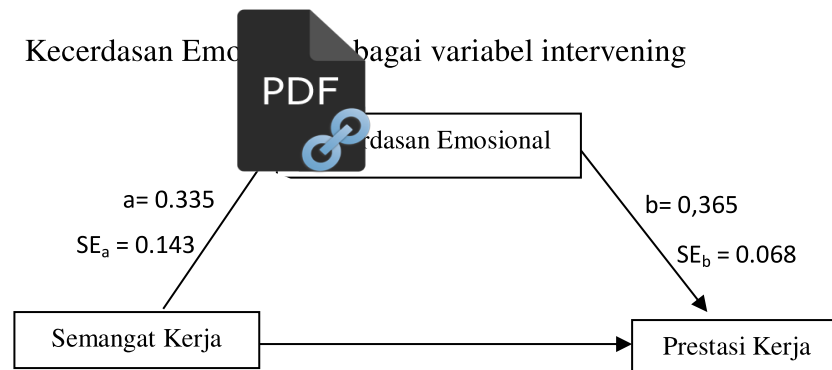
$$\begin{aligned}
 Z &= \frac{ab}{SE_{ab}} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}} \\
 &= \frac{0.295 \times 0.365}{\sqrt{0.365^2 \times 0.124^2 + 0.350^2 \times 0.068^2}} \\
 &= 2,498 \text{ artinya } Z \text{ lebih besar dari } 1,96
 \end{aligned}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Dalam hal ini kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Uji Sobel Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dengan



Gambar 4. 8 Model Uji Sobel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening

Uji sobel dilakukan dengan mencari nilai Z dimana apabila Z lebih besar dari 1,96 maka pengaruh intervening signifikan.

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{SE_{ab}} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$$

$$= \frac{0.335 \times 0.365}{\sqrt{0.365^2 \times 0.143^2 + 0.335^2 \times 0.068^2}}$$

$$= 2,147 \text{ artinya } Z \text{ lebih besar dari } 1,96$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Dalam hal ini kecerdasan emosional mampu mengintervening hubungan semangat kerja dan prestasi kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditinjau dan berdasarkan pada hasil pengolahan data yang berkaitan dengan judul dan hipotesa penelitian, maka beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Suatu hubungan dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur pertama (tabel 4.23) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.484 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,023 (nilai $t_{tabel} n-k=43-4 = 39$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap kecerdasan emosional.

Dari hasil analisis jalur pertama (tabel 4.23) juga diperoleh nilai signifikansi keterlibatan kerja sebesar $0.017 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.306 (positif). Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keterlibatan kerja meningkat maka kecerdasan emosional pegawai juga akan meningkat. Hipotesis ini (H1) diterima.

Dari hasil analisis jawaban responden pada skor pernyataan variabel keterlibatan kerja dapat dilihat skor pernyataan yang paling tinggi nilainya dan yang paling rendah nilainya dimana pernyataan yang memiliki skor paling tinggi merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel keterlibatan kerja demikian juga sebaliknya pernyataan dengan skor yang paling rendah adalah pernyataan yang paling rendah pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja. Sehingga dari data tersebut bahwa yang paling tinggi nilai skornya adalah pernyataan x1.1 yaitu pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan. Dengan pegawai berusaha memberikan yang terbaik artinya kesadaran pegawai didalam bekerja sudah tinggi yang dapat meningkatkan keterlibatannya didalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah x1.7 yaitu Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan ide dan saran di tempat kerja. Disini pegawai merasa kebebasan untuk mengeluarkan ide atau saran masih kurang, seharusnya organisasi menciptakan iklim dan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memberikan ide atau saran yang dapat mendukung organisasi dan membuat pegawai merasa dihargai dan dianggap penting yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawai tersebut didalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan variabel kecerdasan emosional yang paling tinggi skornya adalah Z1.13 yaitu Pegawai bisa membangun kerja sama yang efektif dalam tim artinya Pegawai sudah dapat saling melengkapi satu sama lain dalam bekerjasama dan memiliki kecerdasan emosional yang baik saat bekerja sama dalam tim. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah Z2 yaitu Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan. Pengenalan kekuatan dan kelemahan diri sangat diperlukan karena akan mempengaruhi kecerdasan emosional dimana dengan mengetahui kelemahannya pegawai akan mau belajar dan mengembangkan diri, menerima arahan dan bimbingan orang lain.


Pada penelusuran jurnal terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kecerdasan emosional namun menemukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja yaitu penelitian yang dilakukan Ulfa dan Anis (2026) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Karyawan terlibat dalam pekerjaan maka emosi mereka juga memainkan peran penting sehingga diri mereka dapat terlibat ke dalam pekerjaan. Dengan baiknya kecerdasan emosional yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan semakin terlibat ke dalam pekerjaannya dan memandang pekerjaan itu seakan akan bagian penting dari hidupnya sehingga pekerjaan mereka pun akan konsisten kedepannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap

Kecerdasan Emosional

Hipotesis kedua  adalah bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur pertama (tabel 4.23) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.808 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,023 (nilai $t_{tabel} n-k=43-4 = 39$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kecerdasan emosional.

Dari hasil uji analisis jalur pertama (tabel 4.23) juga menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0.008 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.334 (positif). Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika kepemimpinan transformasional meningkat maka kecerdasan emosional pegawai juga akan meningkat. Hipotesis kedua (H2) diterima.

Dari deskripsi jawaban responden dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling tinggi skornya adalah X2.14 yaitu Pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dengan perkembangan masing-masing anggota tim. Bimbingan yang tepat bagi pegawai sangat diperlukan dimana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang kemampuan dan kemauannya dalam bekerja masih kurang perlu dibimbing dan dengan lebih dibanding yang lain, dan pegawai yang kemampuan kemauannya dalam bekerja sudah kuat dapat diberi kesempatan mengaktualisasikan diri dan diberi pujian sehingga pegawai tersebut semakin termotivasi dalam bekerja.

Pernyataan variabel kecerdasan emosional yang paling tinggi skornya adalah Z1.13 yaitu pegawai bisa membangun kerja sama yang efektif dalam tim artinya pegawai sudah dapat saling melengkapi satu sama lain dalam bekerjasama dan memiliki kecerdasan emosional yang baik saat bekerja sama dalam tim. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah Z2 yaitu Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan. Pengenalan kekuatan dan kelemahan diri sangat diperlukan karena akan mempengaruhi kecerdasan emosional dimana dengan mengetahui kelemahannya pegawai akan mau belajar dan mengembangkan diri, menerima arahan dan bimbingan orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe dan Rokan (2024) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Alam jaya Wirasantosa artinya seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengolah dan mengatur diri untuk tetap tampil maksimal dan optimal dalam suatu lingkungan. Semakin baik kepemimpinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 tranformasional dan kecerdasan emosional manajer maka akan meningkatkan kinerja ka

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kecerdasan Emosional (Z)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur pertama (tabel 4.23) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.340 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,023 (nilai $t_{tabel} n-k=43-4 = 39$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh semangat (X3) terhadap kecerdasan emosional.

Dari hasil uji analisis jalur pertama (tabel 4.23) juga diperoleh nilai signifikansi semangat kerja sebesar $0.024 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.320 (positif). Hal ini menunjukkan semangat kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika semangat kerja meningkat maka kecerdasan emosional pegawai juga akan meningkat. Hipotesis keenam (H6) diterima.

Dari deskripsi jawaban responden pernyataan variabel semangat kerja yang paling tinggi adalah X3.5 yaitu pegawai merasa senang bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, dengan senang bekerja sama dalam tim artinya sudah tumbuh rasa percaya dan memiliki

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam tim yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam tim yang pada akhirnya meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah 3.15 yaitu pegawai berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap proyek yang dikerjakan. Komitmen bagi setiap anggota tim perlu ditingkatkan sehingga pegawai tersebut semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan upaya yang terbaik.

Pada penelusuran jurnal terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap kecerdasan emosional namun menemukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pilawati, dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Hal tersebut berkaitan dengan kenyataan bahwa dalam kehidupan berorganisasi dapat memunculkan berbagai fenomena konflik, sehingga dengan adanya kecerdasan emosi dapat meminimalisir terjadinya konflik dan meningkatkan semangat kerja pada karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja terhadap kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Cileungsi Rawas". Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dengan uji analisis jalur pertama (tabel 4.22) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,920 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,922 (nilai untuk F_{tabel} 3, 39) jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja secara bersama sama terhadap kecerdasan emosional

Untuk nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hipotesis kesembilan (H_9) diterima.

Pernyataan variabel keterlibatan kerja yang paling tinggi nilai skornya adalah pernyataan x1.1 yaitu pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan. Dengan pegawai berusaha memberikan yang terbaik artinya kesadaran pegawai didalam bekerja sudah tinggi yang dapat meningkatkan keterlibatannya didalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah x1.7 yaitu Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan ide dan saran di tempat kerja. Disini pegawai merasa kebebasan untuk mengeluarkan ide atau saran masih kurang, seharusnya organisasi menciptakan iklim dan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memberikan ide atau saran yang dapat mendukung

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi dan membuat pegawai merasa dihargai dan dianggap penting yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis kelima menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.023 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 (nilai t_{tabel} $n-k=43-5 = 38$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja.

Dari hasil uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) juga menunjukkan nilai signifikansi keterlibatan kerja sebesar $0.004 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.215 (positif). Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika keterlibatan kerja pegawai meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hipotesis keempat (H4) diterima.

Dari deskripsi jawaban responden pernyataan yang paling tinggi nilai skornya adalah pernyataan x1.1 yaitu pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan. Dengan pegawai berusaha memberikan yang terbaik artinya kesadaran pegawai didalam bekerja sudah tinggi yang dapat meningkatkan keterlibatannya didalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pernyataan yang paling utamanya adalah x1.7 yaitu Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan ide dan saran di tempat kerja. Disini pegawai merasa kebebasan untuk mengeluarkan ide atau saran masih kurang, seharusnya organisasi menciptakan iklim dan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memberikan ide atau saran yang dapat mendukung organisasi dan membuat pegawai merasa dihargai dan dianggap penting yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amin dkk, 2024) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Damri Sorong)”. Menyebutkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Syamsuri, 2018) yang berjudul “Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)” juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Prestasi

Kerja (Y)



Hipotesis keenam menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.300 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 (nilai t_{tabel} $n-k=43-5 = 38$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja.

Dari hasil uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) juga menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0.021 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hipotesis keenam (H_6) diterima.

Dari deskripsi jawaban responden dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling tinggi skornya adalah X2.14 yaitu Pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dengan perkembangan masing-masing anggota tim. Bimbingan yang tepat bagi pegawai sangat diperlukan dimana pegawai yang kemampuan dan kemauannya dalam bekerja masih kurang perlu dibimbing dan diawasi dengan lebih dibanding yang lain, dan pegawai yang kemampuan dan kemauannya dalam bekerja sudah kuat dapat diberi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kesempatan mengaktualisasikan diri dan diberi pujian sehingga pegawai tersebut semakin termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tedi dan Dwiyono (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Octa Nusantara artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya.

7. Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.270 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 (nilai t_{tabel} $n-k=43-5 = 38$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja (X3) terhadap prestasi kerja(Y).

Dari hasil uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) juga menunjukkan nilai signifikansi semangat kerja sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.277 (positif). Hal ini menunjukkan semangat kerja Badan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai positif menunjukkan arah dimana jika semangat kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Dari deskripsi jawaban responden pernyataan variabel semangat kerja yang paling tinggi adalah X3.5 yaitu pegawai merasa senang bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, dengan senang bekerja sama dalam tim artinya sudah tumbuh rasa percaya dan memiliki dalam tim yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam tim yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah X3.15 yaitu pegawai berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap proyek yang dikerjakan. Komitmen bagi setiap anggota tim perlu ditingkatkan sehingga pegawai tersebut semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan upaya yang terbaik dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maliza. dkk, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji”. Menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Amin. dkk, 2024) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Prestasi Kerja Pegawai” juga menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

8. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis kedelapan menyatakan bahwa “Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.364 dan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 (nilai t_{tabel} $n-k=43-5 = 38$) jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja (X3) terhadap prestasi kerja(Y).

Dari hasil uji analisis jalur kedua (tabel 4.26) juga menunjukkan nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.365 (positif). Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika kecerdasan emosional meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hipotesis kedelapan (H8) diterima.

Pernyataan variabel kecerdasan emosional yang paling tinggi skornya adalah Z1.13 yaitu pegawai bisa membangun kerja sama yang efektif dalam tim. Kerjasama yang efektif sangat diperlukan didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meningkatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

prestasi kerja. Pernyataan yang paling rendah skornya adalah Z2 yaitu Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan. Pengenalan diri dan kelemahan diri sangat diperlukan karena dengan mengetahui kelemahannya pegawai akan mau belajar dan mengembangkan diri, menerima arahan dan bimbingan orang lain sehingga prestasi kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masiani dkk, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung”. Menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

9. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis kesembilan menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS dalam uji analisis jalur kedua (tabel 4.25) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 76.031 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,6189 (nilai untuk F_{tabel} 4, 38) jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan keterlibatan kerja (X1), kepemimpinan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

transformatif (X1), kepemimpinan transformasional (X2), semangat kerja (Y) dan Kecerdasan emosional (Y) secara bersama sama terhadap prestasi kerja(Y).

Dari hasil uji analisis regresi kedua (tabel 4.25) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan Kecerdasan emosional secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hipotesis kesembilan (H9) diterima.



A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H_1 diterima yaitu Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kecerdasan Emosional Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika keterlibatan kerja pegawai meningkat maka kecerdasan emosional pegawai akan meningkat juga.
2. H_2 diterima yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap Kecerdasan Emosional Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional meningkat maka kecerdasan emosional pegawai akan meningkat juga.
3. H_3 diterima yaitu Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kecerdasan Emosional Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika semangat kerja pegawai meningkat maka kecerdasan emosional pegawai akan meningkat juga.
4. H_4 diterima yaitu Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Emosional Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten

Musi Rawas, hal ini berarti jika keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan semangat kerja pegawai meningkat maka kecerdasan emosional pegawai akan meningkat juga.

5. H₅ diterima yaitu Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika keterlibatan kerja pegawai meningkat maka prestasi kerja pegawai akan meningkat juga.
6. H₆ diterima yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional meningkat maka prestasi kerja pegawai akan meningkat juga dimana pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi pegawainya untuk berprestasi.
7. H₇ diterima yaitu Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika semangat kerja pegawai meningkat maka prestasi kerja pegawai akan meningkat juga.
8. H₈ diterima yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika Kecerdasan Emosional pegawai meningkat maka prestasi kerja pegawai akan meningkat juga.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. H_0 diterima yaitu Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, hal ini berarti jika keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional, semangat kerja dan kecerdasan emosional pegawai meningkat maka prestasi kerja pegawai akan meningkat juga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Peningkatan Keterlibatan Kerja Pegawai: Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, disarankan untuk melakukan upaya dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Ini bisa dilakukan melalui membangun komunikasi terbuka dan inklusif, di mana pegawai merasa dihargai dan didengarkan. Mengakui pencapaian pegawai membuat pegawai merasa dihargai yang dapat meningkatkan keterlibatan kerjanya. Selain itu, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan penting juga berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi, yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan
- b. Meningkatkan kepemimpinan transformasional, penting bagi pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi tim dengan visi yang jelas dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tujuan yang signifikan. Pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan tim, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan organisasi.



- c. Memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop untuk pengembangan keterampilan pegawai akan meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja pegawai.
- d. Pengembangan Budaya Organisasi: Membangun budaya organisasi yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, semangat kerja dan kecerdasan emosional pegawai akan membantu dalam menjaga dan memperkuat pengaruh positif pada prestasi kerja pegawai. Budaya yang mendorong pembelajaran, eksperimen, dan kolaborasi akan membantu menciptakan lingkungan yang produktif.
- e. Monitoring dan Evaluasi Kinerja: penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
- f. Pengukuran Berkelanjutan: Penting untuk melakukan pengukuran prestasi kerja secara berkelanjutan dan teratur untuk memantau dampak dari tindakan perbaikan dan inisiatif pengembangan yang diambil. Ini akan membantu memastikan bahwa setiap perubahan atau upaya yang dilakukan menghasilkan hasil yang diharapkan dan membantu mengarahkan langkah-langkah selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M, Sofia, S, Mufti, D dan  2023. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Selama Pandemi Pada Kantor DAMRI Kota Sorong". *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 3(1): 25-32
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pramedia Group. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Maliza, N, Haryati, R, dan Yanti, N. 2023. " Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji". *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen EMJM* (E-ISSN: 2985-6590, P-ISSN: 2985-6604) 1(2): 96-103
- Mangku Negara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Masiani, E.A, Lengkong, V.P.K, dan Lumantow, R.Y, 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung". *Jurnal EMBA* 11 (4) : 799-808
- Prabudi, I.M dan Suana, I.W. 2019. " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Danu Jaya Tabanan"
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Jakarta: Pustaka Buku.
- Sumarjo, Mahendro. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuri, A. Rasyid. 2018. "Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)". *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* (P-ISSN 2089-1989 E-ISSN 2614-1523) 9(2): 171-179
- Syofian, Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Bandung: Kencana.
- Tedi, E dan Dwiyono, G. 2022. " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Indonesian Journal of Office Administration ADMINOF* Volume IV, Nomor 1: 39-61
- Ulfa, N dan Anis, N. 2016. " Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh". *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 1, No. 1: 1-22

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN-

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

QUESTIONER PENELITIAN



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dalam segala kesibukan Bapak/Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk menjawab semua pernyataan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan terbuka sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Biodata Penulis :

Nama : Nailly Maimanah
NPM : 2201030039
Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. DIII c. S1
d. S2
4. Usia : a. 19 – 25 tahun b. 26 – 40 tahun c. > 40
tahun
5. Masa Kerja :

C. Petunjuk


Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai. Keterangan masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. CS (Cukup Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

D. Pernyataan yang berhubungan dengan Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan 	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	Dedikasi Atas Pekerjaan					
1	Pegawai berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan					
2	Pegawai menyadari bahwa pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan terhadap tim					
3	Pegawai siap meluangkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit					
	Tingkat Partisipasi					
4	Pegawai aktif mengikuti rapat dan diskusi di tempat kerja					
5	Pegawai berkontribusi dalam memberikan ide-ide dan pendapat saat pertemuan tim					
6	Pegawai terlibat dalam kegiatan kantor dan bersedia membantu rekan kerja					
	Kesempatan mengekspresikan diri					
7	Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan ide dan saran di tempat kerja					
8	Pegawai mendapatkan dukungan dari atasan untuk berbagi pandangan					
9	Pegawai merasakan bahwa pendapatnya didengarkan dan dihargai oleh rekan kerja					
	Kemampuan mengidentifikasi pekerjaan					
10	Pegawai memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya					
11	Pegawai dapat menilai kompleksitas suatu tugas dan merencanakan langkah-langkah untuk menyelesaikannya					
12	Pegawai mampu mengidentifikasi prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan.					
	Keikutsertaan dalam pekerjaan					
13	Pegawai berkomitmen untuk berpartisipasi dalam kegiatan tim secara aktif.					
14	Pegawai selalu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka					
15	Pegawai merasa menjadi bagian penting dari upaya mencapai tujuan kelompok.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

E. Pernyataan yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	Kharisma					
1	Gaya kepemimpinan pimpinan saat ini membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras					
2	Pegawai terinspirasi oleh visi dan misi yang disampaikan oleh pimpinan					
3	Pimpinan mampu menjalin hubungan yang baik dengan semua anggota tim					
4	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memikat orang lain dengan cara berbicara dan berinteraksi					
	Motivasi Inspiratif					
5	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.					
6	Pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja tim dalam situasi yang sulit.					
7	Pemimpin sering berbagi cerita sukses yang menginspirasi tim					
8	Pegawai merasa bahwa pemimpin memberikan dorongan yang positif untuk mengembangkan potensi diri pegawai					
	Stimulasi Intelektual					
9	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah					
10	Pegawai merasa bebas untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide kepada pemimpin					
11	Pemimpin memberikan tantangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan pegawai					
12	Pegawai merasakan bahwa pemimpin menghargai proses belajar dan inovasi.					
	Perhatian yang Individual					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	Pegawai merasakan bahwa pemimpin memahami kondisi dan tantangan yang dihadapi					
14	Pemimpin memberikan bimbingan dan arahan kepada anggota tim dengan perkembangan masing-masing					
15	Pegawai merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah pribadi maupun profesional dengan pimpinan.					

F. Pernyataan yang berhubungan dengan Semangat Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	Disiplin					
1	Pegawai selalu datang tepat waktu saat memulai dan menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pegawai konsisten dalam menjalani rutinitas kerja harian tanpa merasa terbebani.					
3	Pegawai mengikuti semua prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan di tempat kerja					
4	Pegawai berusaha untuk menghindari tindakan yang dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas tim					
	Kerjasama					
5	Pegawai merasa senang bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama					
6	Pegawai saling berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam tim untuk meningkatkan hasil kerja					
7	Pegawai merasa bahwa komunikasi dalam tim berjalan dengan baik dan terbuka.					
8	Pegawai menghargai pendapat dan kontribusi dari rekan kerja dalam setiap proyek					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Kepuasan Kerja					
9	Pegawai puas dengan lingkungan yang mendukung kreativitas dan produktivitas					
10	Pegawai merasa bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional di tempat kerja					
11	Pegawai menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini.					
12	Pegawai merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh atasan dan rekan-rekan					
	Tanggung Jawab					
13	Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya					
14	Pegawai merasa bertanggung jawab atas kontribusinya terhadap kesuksesan tim.					
15	Pegawai berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap proyek yang dikerjakan.					

G. Pernyataan yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	Kesadaran Diri					
1	Pegawai mampu mengenali perasaannya sendiri saat menghadapi situasi tertentu					
2	Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan					
3	Pegawai memahami bagaimana emosinya mempengaruhi perilaku dan keputusannya					
	Pengendalian Diri					
4	Pegawai mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang menantang.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Pegawai dapat tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan atau stres.					
6	Pegawai merasa mampu mengevaluasi masalah dengan cara yang konstruktif.					
	Motivasi					
7	Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.					
8	Pegawai mampu tetap bersemangat meskipun menghadapi hambatan atau kesulitan.					
9	Pegawai selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.					
	Empati					
10	Pegawai dapat memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.					
11	Pegawai merasa peka terhadap suasana hati orang lain dan dapat menyesuaikan respons					
12	Ketika ada rekan yang mengalami kesulitan, pegawai berusaha untuk mendukung mereka.					
	Keterampilan Sosial					
13	Pegawai bisa membangun kerja sama yang efektif dalam tim.					
14	Pegawai memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif.					
15	Pegawai dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif dan damai.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

H. Pernyataan yang berhubungan dengan Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	Mutu Kerja					
1	Pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik di setiap tugas yang dikerjakan					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
3	Pegawai menjaga komitmen untuk tidak melakukan kesalahan pada pekerjaan.					
4	Pegawai memperhatikan detail-detail kecil dalam pekerjaan untuk memastikan kualitas yang tinggi					
	Kualitas Kerja					
5	Pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi ekspektasi dalam pekerjaan.					
6	Pegawai menggunakan metode yang efektif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
7	Pegawai mampu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya sebelum diserahkan					
8	Pegawai berkontribusi untuk mempertahankan reputasi baik tim melalui hasil kerja berkualitas					
	Ketangguhan					
9	Pegawai tetap fokus dan berusaha keras meskipun menghadapi tantangan dan kesulitan					
10	Pegawai tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan					
11	Pegawai mampu mendapatkan kembali motivasi dan semangat kerja setelah mengalami kegagalan					
12	Pegawai merasa percaya diri dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan.					
	Sikap					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	Pegawai menunjukkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
14	Pegawai terbuka untuk masukan konstruktif dari rekan kerja dan					
15	Pegawai memahami pentingnya tanggung jawab dan tidak menghindar dari tugas yang menjadi kewajibannya					
	Pegawai					

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

REKAPITULAS JAWABAN KUISIONER



Variabel Keterlibatan kerja (X1)

	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15
1	5	3	5	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
7	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
9	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3
10	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	5	3
11	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4
14	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
18	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
21	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4
22	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
25	4	4	3	3	5	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3
26	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
28	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4
29	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
30	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3
31	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4
32	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4
33	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

35	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3
36	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
37	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
39	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4
40	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	3	5	2	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3
42	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	3
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15
1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5
6	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
7	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
8	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
12	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3
13	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4
14	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
15	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5
16	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
18	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	4	4	4
19	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4
24	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4
25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
29	5	4	4	3	3	3	5	5	2	2	4	4	3	4	3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

30	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
32	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
33	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4
34	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
35	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
37	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
42	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4
43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5

Variabel Semangat Kerja (X3)

	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3. 10	X3. 11	X3. 12	X3. 13	X3. 14	X3. 15
1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
6	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
7	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4
8	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4
9	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2
11	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
12	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4
13	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
14	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
15	4	4	3	5	3	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
17	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
22	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
24	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	
25	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
26	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	
27	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	
28	4	5	3	4	5	4	4	5	2	4	3	5	4	4	3	
29	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	
30	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	
31	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	2	
32	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
34	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
41	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
43	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	

Variabel Prestasi Kerja (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
6	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
9	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4
11	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
13	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3
16	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
17	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
29	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
30	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3
31	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4
32	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5
33	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
34	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
35	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

Variabel Kecerdasan Emosional (Z)

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15
1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	4	3	2	2	2	5	5	5	4	3	4	2	4
7	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
9	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4
11	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5
12	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3
17	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4
18	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3
19	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	3	4	4	3	3	2	2	5	5	5	4	5	4	2	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
29	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
31	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5
32	3	3	5	3	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
33	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4
34	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4
36	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
OUTPUT HASIL PENGOLAHAN DATA QUISSIONER



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil Output SPSS Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X1)

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.020	.156	.054	.346*	.074	.174	.214	.287	.263	.209	.094	-.037	.212	.098	.436**
	Sig. (2-tailed)		.897	.317	.730	.023	.638	.266	.169	.062	.088	.178	.548	.816	.171	.533	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	-.020	1	.071	.395**	.223	.228	.126	.325*	.381*	.260	.027	.131	.420**	.054	.493**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.897		.650	.009	.151	.141	.422	.033	.012	.092	.864	.401	.005	.731	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.156	.071	1	.006	.162	.018	.202	.313*	.120	.296	.085	-.002	.058	.103	.211	.412**
	Sig. (2-tailed)	.317	.650		.967	.299	.910	.195	.041	.442	.054	.586	.989	.712	.512	.174	.006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.054	.395**	.006	1	.193	.508**	.270	.170	.327*	.133	.257	.303*	.139	.425**	.123	.572**
	Sig. (2-tailed)	.730	.009	.967		.214	.001	.080	.275	.032	.394	.096	.048	.374	.005	.432	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.346*	.223	.162	.193	1	.344*	.145	.277	.179	.069	.310*	.111	.204	.108	.174	.541**
	Sig. (2-tailed)	.023	.151	.299	.214		.024	.352	.072	.250	.658	.043	.477	.191	.492	.264	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.074	.228	.018	.508**	.344*	1	.269	.169	.025	.171	.227	.479**	.265	.226	.053	.523**
	Sig. (2-tailed)	.638	.141	.910	.001	.024		.081	.279	.876	.273	.144	.001	.085	.145	.735	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.174	.126	.202	.270	.145	.269	1	.306*	.168	-.015	.051	.305*	-.034	.071	.012	.428**
	Sig. (2-tailed)	.266	.422	.195	.080	.352	.081		.046	.282	.924	.745	.047	.826	.651	.941	.004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	.214	.325*	.313*	.170	.277	.169	.306*	1	.224	.123	.078	.113	.595**	.214	.211	.592**
	Sig. (2-tailed)	.169	.033	.041	.275	.072	.279	.046		.149	.433	.621	.469	.000	.169	.175	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	.287	.381*	.120	.327*	.179	.025	.168	.224	1	.108	.134	-.064	.031	.184	.240	.483**
	Sig. (2-tailed)	.062	.012	.442	.032	.250	.876	.282	.149		.489	.392	.683	.842	.237	.121	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.10	Pearson Correlation	.263	.260	.296	.133	.069	.171	-.015	.123	.108	1	.182	.280	.162	.428**	.421**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.088	.092	.054	.394	.658	.273	.924	.433	.489		.243	.069	.300	.004	.005	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.11	Pearson Correlation	.209	.027	.085	.257	.310*	.227	.051	.078	.134	.182	1	.303*	.250	.182	.123	.454**
	Sig. (2-tailed)	.178	.864	.586	.096	.043	.144	.745	.621	.392	.243		.048	.105	.243	.432	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.12	Pearson Correlation	.094	.131	-.002	.303*	.111	.479**	.305*	.113	-.064	.280	.303*	1	.252	.280	.180	.469**
	Sig. (2-tailed)	.548	.401	.989	.048	.477	.001	.047	.469	.683	.069	.048		.104	.069	.249	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.13	Pearson Correlation	-.037	.420**	.058	.139	.204	.265	-.034	.595**	.031	.162	.250	.252	1	.107	.257	.466**
	Sig. (2-tailed)	.816	.005	.712	.374	.191	.085	.826	.000	.842	.300	.105	.104		.495	.096	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.14	Pearson Correlation	.212	.054	.103	.425**	.108	.226	.071	.214	.184	.428**	.182	.280	.107	1	.235	.507**
	Sig. (2-tailed)	.171	.731	.512	.005	.492	.145	.651	.169	.237	.004	.243	.069	.495		.129	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.15	Pearson Correlation	.098	.493**	.211	.123	.174	.053	.012	.211	.240	.421**	.123	.180	.257	.235	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.533	.001	.174	.432	.264	.735	.941	.175	.121	.005	.432	.249	.096	.129		.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.436**	.539**	.412**	.572**	.541**	.523**	.428**	.592**	.483**	.507**	.454**	.469**	.466**	.507**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.006	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.001	.002	.002	.002	.001	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43


*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil Output SPSS Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X2)



		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.391**	.488**	.009				.455**	.024	.152	.231	.281	.308*	.489**	.284	.636**
	Sig. (2-tailed)		.010	.001	.957				.007	.876	.330	.135	.068	.044	.001	.065	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.391**	1	.408**	.356*	.122	.379*	-.189	.345*	.155	.184	.280	-.069	.143	.233	.139	.453**
	Sig. (2-tailed)	.010		.007	.019	.434	.012	.225	.024	.322	.237	.059	.662	.362	.132	.373	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.488**	.408**	1	.114	.142	.415**	.158	.527**	.042	.070	.204	-.124	.148	.267	.266	.489**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.468	.362	.006	.313	.000	.790	.655	.190	.430	.342	.083	.084	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.009	.356*	.114	1	.414**	.364*	-.052	.409**	.391**	-.017	.354*	.001	.009	.102	.114	.447**
	Sig. (2-tailed)	.957	.019	.468		.006	.016	.739	.006	.009	.915	.020	.994	.957	.514	.468	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.225	.122	.142	.414**	1	.661**	.113	.154	.327*	.312*	.280	.077	.588**	.553**	.535**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.147	.434	.362	.006		.000	.470	.324	.032	.042	.069	.621	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.326*	.379*	.415**	.364*	.661**	1	.063	.207	.274	.212	.373*	-.057	.534**	.478**	.415**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.033	.012	.006	.016	.000		.689	.183	.076	.173	.014	.716	.000	.001	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	.404**	-.189	.158	-.052	.113	.063	1	.288	.095	-.187	.286	.265	-.048	.371**	-.005	.364*
	Sig. (2-tailed)	.007	.225	.313	.739	.470	.689		.061	.543	.230	.063	.086	.761	.014	.974	.016
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.455**	.345*	.527**	.409**	.154	.207	.288	1	.251	-.047	.221	.041	-.060	.139	.209	.510**
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.000	.006	.324	.183	.061		.105	.763	.155	.796	.703	.376	.179	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	.024	.155	.042	.391**	.327*	.274	.095	.251	1	.247	.147	.107	.156	.088	.279	.501**
	Sig. (2-tailed)	.876	.322	.790	.009	.032	.076	.543	.105		.111	.346	.493	.317	.665	.070	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.10	Pearson Correlation	.152	.184	.070	-.017	.312*	.212	-.187	-.047	.247	1	-.105	.201	.416**	.107	.355*	.389**
	Sig. (2-tailed)	.330	.237	.655	.915	.042	.173	.230	.763	.111		.502	.197	.006	.495	.019	.010
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.11	Pearson Correlation	.231	.290	.204	.354*	.280	.373*	.286	.221	.147	-.105	1	.171	-.124	.400**	.012	.479**
	Sig. (2-tailed)	.135	.059	.190	.020	.089	.014	.063	.155	.346	.502		.273	.428	.008	.940	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.12	Pearson Correlation	.281	-.069	-.124	.001	.077	-.057	.265	.041	.107	.201	.171	1	.032	.251	.145	.349*
	Sig. (2-tailed)	.068	.662	.430	.994	.621	.716	.086	.796	.493	.197	.273		.837	.104	.354	.022
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.13	Pearson Correlation	.308*	.143	.148	.009	.588**	.534**	-.048	-.060	.156	.416**	-.124	.032	1	.489**	.624**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.044	.362	.342	.957	.000	.000	.761	.703	.317	.006	.428	.837		.001	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.14	Pearson Correlation	.489**	.233	.267	.102	.553**	.478**	.371*	.139	.068	.107	.400**	.251	.489**	1	.337*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.132	.083	.514	.000	.001	.014	.376	.665	.495	.008	.104	.001		.027	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.15	Pearson Correlation	.284	.139	.266	.114	.535**	.415**	-.005	.209	.279	.355*	.012	.145	.624**	.337*	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.065	.373	.084	.468	.000	.006	.974	.179	.070	.019	.940	.354	.000	.027		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.636**	.453**	.489**	.447**	.695**	.694**	.364*	.510**	.501**	.389**	.479**	.349*	.524**	.668**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.003	.000	.000	.016	.000	.001	.010	.001	.022	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Validitas Semangat Kerja (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.510**	.186	.000	.423*	.422**	.252	.174	.250	.077	.203	.294	.346*	.619**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.231	1.000	.029	.005	.103	.265	.106	.623	.192	.056	.023	.000		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.2	Pearson Correlation	.510**	1	.212	-.069	.472**	.287	.079	-.060	.103	.172	.009	.152	.394**	.354*	.305*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000		.172	.658	.001	.062	.616	.701	.510	.271	.957	.329	.009	.020	.047	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.3	Pearson Correlation	.186	.212	1	.251	.138	.375*	.240	.353*	.380*	.225	.117	.073	.271	.137	.256	.579**
	Sig. (2-tailed)	.231	.172		.105	.377	.013	.122	.020	.012	.146	.456	.643	.079	.380	.098	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.4	Pearson Correlation	.000	-.069	.251	1	.000	-.052	-.076	.292	.130	.243	.198	.208	.070	.077	.151	.335*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.658	.105		1.000	.739	.628	.058	.405	.117	.204	.180	.656	.622	.334	.028
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.5	Pearson Correlation	.407**	.472**	.138	.000	1	.034	.274	.356*	.073	.236	.038	.129	.162	.350*	.264	.511**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.377	1.000		.830	.075	.019	.643	.127	.810	.410	.299	.021	.087	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.6	Pearson Correlation	.229	.287	.375*	-.052	.034	1	-.013	.353*	-.058	.226	-.091	.229	.188	.023	.354*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.139	.062	.013	.739	.830		.932	.020	.714	.145	.561	.140	.227	.885	.020	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.7	Pearson Correlation	.333*	.079	.240	-.076	.274	-.013	1	.275	.234	.033	.429**	.163	.018	.033	.269	.421**
	Sig. (2-tailed)	.029	.616	.122	.628	.075	.932		.074	.132	.834	.004	.296	.910	.834	.081	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.8	Pearson Correlation	.422**	-.060	.353*	.292	.356*	.353*	.275	1	.294	.224	.183	.210	.182	.035	.326*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.005	.701	.020	.058	.019	.020	.074		.056	.149	.239	.177	.242	.823	.033	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.9	Pearson Correlation	.252	.103	.380*	.130	.073	-.058	.234	.294	1	-.038	.380*	.007	.320*	.178	.252	.500**
	Sig. (2-tailed)	.103	.510	.012	.405	.643	.714	.132	.056		.811	.012	.966	.037	.254	.103	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.10	Pearson Correlation	.174	.172	.225	.243	.236	.226	.033	.224	-.038	1	.004	.226	.024	.064	.206	.432**
	Sig. (2-tailed)	.265	.271	.146	.117	.127	.145	.834	.149	.811		.982	.146	.879	.682	.184	.004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.11	Pearson Correlation	.250	.009	.117	.198	.038	-.091	.429**	.183	.380*	.004	1	.228	.048	.197	.195	.412**
	Sig. (2-tailed)	.106	.957	.456	.204	.810	.561	.004	.239	.012	.982		.142	.760	.205	.211	.006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.12	Pearson Correlation	.077	.152	.073	.208	.129	.229	.163	.210	.007	.226	.228	1	.316*	.354*	.194	.450**
	Sig. (2-tailed)	.623	.329	.643	.180	.410	.140	.296	.177	.966	.146	.142		.039	.020	.214	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.13	Pearson Correlation	.203	.394**	.271	.070	.162	.188	.018	.182	.320*	.024	.048	.316*	1	.576**	.203	.505**
	Sig. (2-tailed)	.192	.009	.079	.656	.299	.227	.910	.242	.037	.879	.760	.039		.000	.192	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.14	Pearson Correlation	.294	.354*	.137	.077	.350*	.023	.033	.035	.178	.064	.197	.354*	.576**	1	.229	.475**
	Sig. (2-tailed)	.056	.020	.380	.622	.021	.885	.834	.823	.254	.682	.205	.020	.000		.140	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3.15	Pearson Correlation	.346*	.305*	.256	.151	.264	.354*	.269	.326*	.252	.206	.195	.194	.203	.229	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.023	.047	.098	.334	.087	.020	.081	.033	.103	.184	.211	.214	.192	.140		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.619**	.494**	.579**	.335*	.511**	.437**	.421**	.633**	.500**	.432**	.412**	.450**	.505**	.475**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.028	.000	.003	.005	.000	.001	.004	.006	.002	.001	.001	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43


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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SPSS Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)



		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.287	.276	.261	.288	.287	.105	.003	.298	-.006	.105	.328*	.512**	.524**		
	Sig. (2-tailed)		.062	.074	.090	.061	.062	.504	.993	.052	.967	.504	.032	.000	.000		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	.287	1	.319*	.136	.286	.388*	.089	.261	-.011	.142	.299	.418**	.230	.488**		
	Sig. (2-tailed)	.062		.037	.384	.066	.010	.568	.090	.945	.362	.051	.005	.138	.001		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	.276	.319*	1	.153	.301	.363*	.290	.234	.216	.263	.125	.272	.422**	.308*	.139	.605**
	Sig. (2-tailed)	.074	.037		.328	.050	.017	.059	.132	.165	.088	.423	.077	.005	.045	.374	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson Correlation	.261	.136	.153	1	.594**	.477**	.350	.442**	.190	.013	.343*	.240	.085	.105	-.043	.554**
	Sig. (2-tailed)	.090	.384	.328		.000	.001	.021	.003	.221	.935	.024	.120	.586	.505	.785	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	.103	.143	.301	.594**	1	.217	.212	.311*	.318*	.213	.066	.334*	.157	.080	-.054	.513**
	Sig. (2-tailed)	.512	.359	.050	.000		.162	.173	.042	.038	.171	.675	.029	.314	.609	.730	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	.198	-.009	.363*	.477**	.217	1	.341*	.366*	.153	.096	.224	.383*	.078	.075	-.121	.499**
	Sig. (2-tailed)	.203	.956	.017	.001	.162		.025	.016	.327	.542	.149	.011	.617	.635	.440	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.7	Pearson Correlation	.288	-.036	.290	.350*	.212	.341*	1	.120	.216	.105	.257	.114	-.086	-.075	-.095	.389**
	Sig. (2-tailed)	.061	.816	.059	.021	.173	.025		.442	.165	.502	.097	.468	.584	.632	.544	.010
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.8	Pearson Correlation	.287	.388*	.234	.442**	.311*	.366*	.120	1	.124	.124	.255	.025	-.085	.000	.203	.479**
	Sig. (2-tailed)	.062	.010	.132	.003	.042	.016	.442		.427	.427	.088	.875	.586	1.000	.191	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.9	Pearson Correlation	.105	.089	.216	.190	.318*	.153	.216	.124	1	.334*	.537**	.414**	.160	.167	-.049	.524**
	Sig. (2-tailed)	.504	.568	.165	.221	.038	.327	.165	.427		.028	.000	.006	.305	.284	.754	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.10	Pearson Correlation	.003	.261	.263	.013	.213	.096	.105	.124	.334*	1	.328*	.376*	.334*	.219	.158	.497**
	Sig. (2-tailed)	.983	.090	.088	.935	.171	.542	.502	.427	.028		.032	.013	.028	.159	.312	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.11	Pearson Correlation	.298	-.011	.125	.343*	.066	.224	.257	.255	.537**	.328*	1	.174	.137	.159	.165	.527**
	Sig. (2-tailed)	.052	.945	.423	.024	.675	.149	.097	.098	.000	.032		.265	.379	.308	.292	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.12	Pearson Correlation	-.006	.142	.272	.240	.334*	.383*	.114	.025	.414**	.376*	.174	1	.485**	.423**	-.089	.581**
	Sig. (2-tailed)	.967	.362	.077	.120	.029	.011	.468	.875	.006	.013	.265		.001	.005	.570	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.13	Pearson Correlation	.105	.299	.422**	.085	.157	.078	-.086	-.085	.160	.334*	.137	.485**	1	.669**	.207	.535**
	Sig. (2-tailed)	.504	.051	.005	.586	.314	.617	.584	.586	.305	.028	.379	.001		.000	.182	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.14	Pearson Correlation	.328*	.418**	.308*	.105	.080	.075	-.075	.000	.167	.219	.159	.423**	.669**	1	.256	.556**
	Sig. (2-tailed)	.032	.005	.045	.505	.609	.635	.632	1.000	.284	.159	.308	.005	.000		.098	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.15	Pearson Correlation	.512**	.230	.139	-.043	-.054	-.121	-.095	.203	-.049	.158	.165	-.089	.207	.256	1	.336*
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	.374	.785	.730	.440	.544	.191	.754	.312	.292	.570	.182	.098		.028
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.524**	.488**	.605**	.554**	.513**	.499**	.389**	.479**	.524**	.497**	.527**	.581**	.535**	.556**	.336*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.010	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.028	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Validitas Kecerdasan Emosional (Z)

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Total
Z1	Pearson Correlation	1	.494**	-.015	.255	.377**	.063	.346*	.085	.432**	.195	.388*	.546**	.124	.638**		
	Sig. (2-tailed)		.001	.926	.099	.005	.688	.023	.586	.004	.210	.010	.000	.428	.000		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z2	Pearson Correlation	.494**	1	.214	.180	.361*	.058	.172	.057	.338*	.195	.175	.475**	.396**	.285	.283	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001		.168	.247	.017	.711	.269	.716	.027	.210	.261	.001	.009	.064	.065	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z3	Pearson Correlation	-.015	.214	1	.177	-.001	.239	.052	.242	.227	.287	.268	.173	.261	-.008	.501**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.926	.168		.256	.994	.123	.741	.118	.144	.062	.082	.267	.090	.957	.001	.004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z4	Pearson Correlation	.255	.180	.177	1	.421**	.363*	.300	.218	.181	.216	.246	.146	.360*	.255	.246	.591**
	Sig. (2-tailed)	.099	.247	.256		.005	.017	.051	.161	.246	.165	.112	.349	.018	.099	.112	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z5	Pearson Correlation	.534**	.361*	-.001	.421**	1	.379*	.524**	.236	.079	.118	.007	.277	.181	.580**	.230	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.994	.005		.012	.000	.127	.616	.450	.965	.072	.245	.000	.137	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z6	Pearson Correlation	.255	.058	.239	.363*	.379*	1	.534**	-.097	.090	-.155	.040	.101	.165	.399**	.179	.463**
	Sig. (2-tailed)	.099	.711	.123	.017	.012		.000	.536	.565	.320	.800	.519	.289	.008	.252	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z7	Pearson Correlation	.422**	.172	.052	.300	.524**	.534**	1	.095	-.043	-.104	-.027	.183	.344*	.427**	.042	.519**
	Sig. (2-tailed)	.005	.269	.741	.051	.000	.000		.544	.784	.507	.862	.241	.024	.004	.790	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z8	Pearson Correlation	.063	.057	.242	.218	.236	-.097	.095	1	.254	.511**	.081	.189	.200	-.060	.201	.453**
	Sig. (2-tailed)	.688	.716	.118	.161	.127	.536	.544		.100	.000	.607	.226	.198	.701	.195	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z9	Pearson Correlation	.346*	.338*	.227	.181	.079	.090	-.043	.254	1	.385*	.443**	.209	.000	-.089	.062	.460**
	Sig. (2-tailed)	.023	.027	.144	.246	.616	.565	.784	.100		.011	.003	.179	1.000	.571	.692	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z10	Pearson Correlation	.085	.195	.287	.216	.118	-.155	-.104	.511**	.385*	1	.282	.306*	.407**	-.156	.242	.469**
	Sig. (2-tailed)	.586	.210	.062	.165	.450	.320	.507	.000	.011		.067	.046	.007	.319	.118	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z11	Pearson Correlation	.432**	.175	.268	.246	.007	.040	-.027	.081	.443**	.282	1	.175	.314*	.249	.316*	.465**
	Sig. (2-tailed)	.004	.261	.082	.112	.965	.800	.862	.607	.003	.067		.261	.040	.107	.039	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z12	Pearson Correlation	.195	.475**	.173	.146	.277	.101	.183	.189	.209	.306*	.175	1	.245	.057	.009	.497**
	Sig. (2-tailed)	.210	.001	.267	.349	.072	.519	.241	.226	.179	.046	.261		.113	.717	.966	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z13	Pearson Correlation	.388*	.396**	.261	.360*	.181	.165	.344*	.200	.000	.407**	.314*	.245	1	.271	.324*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.010	.009	.090	.018	.245	.289	.024	.198	1.000	.007	.040	.113		.078	.034	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z14	Pearson Correlation	.546**	.285	-.008	.255	.580**	.399**	.427**	-.060	-.089	-.156	.249	.057	.271	1	.369*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.957	.099	.000	.008	.004	.701	.571	.319	.107	.717	.078		.015	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Z15	Pearson Correlation	.124	.283	.501**	.246	.230	.179	.042	.201	.062	.242	.316*	.009	.324*	.369*	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.428	.065	.001	.112	.137	.252	.790	.195	.692	.118	.039	.956	.034	.015		.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.638**	.574**	.433**	.591**	.670**	.463**	.519**	.453**	.460**	.469**	.465**	.497**	.565**	.516**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.002	.002	.002	.002	.001	.000	.000	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Reliabilitas Keterlibatan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.9535	25.045	.325	.764
X1.2	54.0930	24.372	.442	.755
X1.3	54.4884	24.637	.261	.773
X1.4	54.3953	23.959	.473	.752
X1.5	54.3256	23.415	.406	.758
X1.6	54.0465	24.664	.431	.756
X1.7	54.4884	24.732	.295	.768
X1.8	54.4419	23.586	.488	.750
X1.9	54.2791	23.920	.338	.765
X1.10	54.1628	24.378	.397	.758
X1.11	54.3953	24.816	.340	.763
X1.12	54.2093	25.074	.374	.761
X1.13	54.1860	25.012	.366	.761
X1.14	54.1628	24.378	.397	.758
X1.15	54.3256	25.130	.406	.759

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	55.1163	20.058	.551	.764
X2.2	55.0233	21.642	.371	.779
X2.3	55.2558	21.100	.391	.777
X2.4	55.2326	21.135	.333	.781
X2.5	55.2093	20.169	.631	.761
X2.6	55.0233	20.023	.626	.760
X2.7	55.1860	21.346	.215	.794
X2.8	55.2558	21.147	.423	.775
X2.9	55.4419	19.967	.346	.784
X2.10	55.6047	21.245	.250	.790
X2.11	55.1163	20.867	.365	.779
X2.12	55.4884	21.446	.197	.796
X2.13	55.1163	20.724	.423	.774
X2.14	54.9535	19.950	.590	.762
X2.15	55.2558	20.528	.508	.769

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	55.2791	20.206	.534	.752
X3.2	55.1860	21.060	.400	.763
X3.3	55.2558	20.338	.485	.755
X3.4	55.2093	21.788	.215	.777
X3.5	55.0930	20.705	.406	.762
X3.6	55.1395	20.837	.302	.771
X3.7	55.1395	21.599	.329	.768
X3.8	55.0930	19.182	.518	.750
X3.9	55.3488	19.899	.343	.770
X3.10	55.3953	20.721	.284	.774
X3.11	55.3256	21.415	.304	.770
X3.12	55.1860	21.298	.351	.766
X3.13	55.2791	21.016	.413	.762
X3.14	55.3256	21.368	.389	.764
X3.15	55.6744	19.320	.519	.750

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	55.9535	14.474	.445	.765
Y.2	55.7907	13.931	.352	.771
Y.3	55.8837	14.105	.529	.758
Y.4	56.0233	14.309	.474	.762
Y.5	55.9535	14.045	.399	.766
Y.6	55.9070	13.991	.374	.769
Y.7	56.0000	14.524	.253	.780
Y.8	55.8372	14.568	.390	.768
Y.9	55.9767	14.071	.417	.765
Y.10	55.9070	14.563	.415	.767
Y.11	56.0698	13.971	.414	.765
Y.12	56.0000	13.476	.462	.760
Y.13	55.9767	14.023	.429	.764
Y.14	55.9302	13.924	.454	.762
Y.15	55.8140	14.631	.169	.792

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Output SPSS Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	55.3256	22.415	.568	.772
Z.2	55.3488	22.709	.493	.777
Z.3	55.1628	23.520	.337	.787
Z.4	55.2558	21.957	.490	.775
Z.5	55.1628	20.854	.567	.767
Z.6	55.2558	22.862	.345	.787
Z.7	55.2558	22.338	.402	.783
Z.8	55.2326	22.421	.301	.794
Z.9	55.1395	22.694	.331	.789
Z.10	55.2093	22.693	.344	.788
Z.11	55.0233	23.547	.383	.785
Z.12	55.0930	22.420	.372	.786
Z.13	55.0000	23.762	.515	.782
Z.14	55.2791	22.444	.401	.783
Z.15	55.2093	23.408	.404	.783

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

r Tabel

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
UJI ASUMSI KLASIK

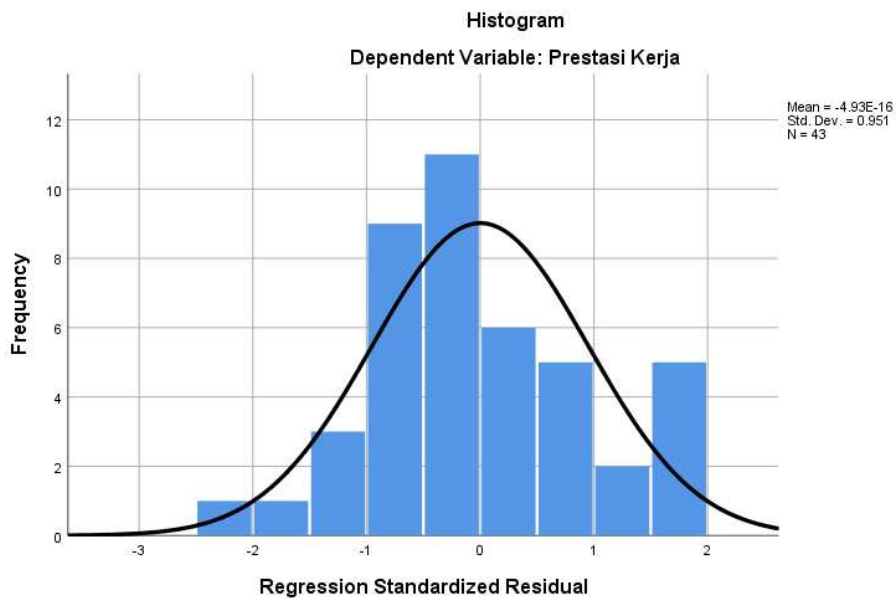
Output SPSS Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterlibatan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	Semangat Kerja	Kecerdasan Emosional	Prestasi Kerja
N		43	43	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.14	59.16	59.21	59.14	59.93
	Std. Deviation	5.258	4.845	4.838	5.064	4.002
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.107	.141	.109	.106
	Positive	.077	.107	.141	.077	.065
	Negative	-.063	-.088	-.086	-.109	-.106
Test Statistic		.077	.107	.141	.109	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.031 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

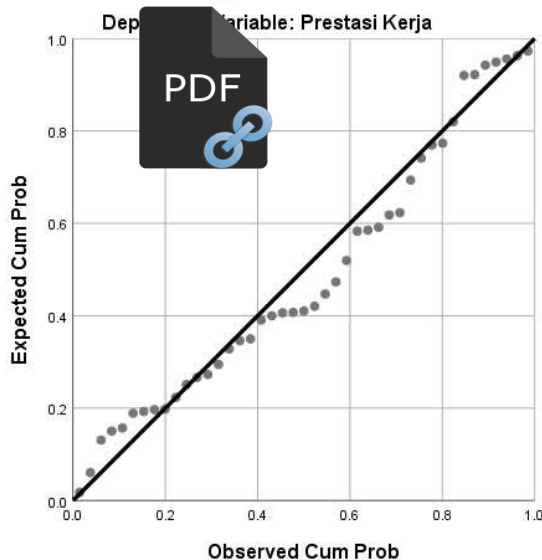
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.955	1.805		1.083	.286
	Keterlibatan Kerja	.014	.031	.093	.451	.655
	Kepemimpinan Transformasional	.016	.033	.101	.499	.620
	Semangat Kerja	-.065	.037	-.397	-1.755	.087
	Kecerdasan Emosional	.020	.039	.126	.506	.616

a. Dependent Variable: ABS_RES

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

OUTPUT SPSS 25 Analisis Jalur (Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening)

- Model Jalur 1: Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Semangat Kerja (X3) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.575	3.303

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651.792	3	217.264	19.920	.000 ^b
	Residual	425.371	39	10.907		
	Total	1077.163	42			

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	7.500		.199	.843
	Keterlibatan Kerja	.295	.119	.306	2.484	.017
	Kepemimpinan Transformasional	.350	.124	.334	2.808	.008
	Semangat Kerja	.335	.143	.320	2.340	.024

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Model Jalur 2: Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Prestasi Kerja



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.877	1.402

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.063	4	149.516	76.031	.000 ^b
	Residual	74.728	38	1.967		
	Total	672.791	42			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.972	3.186		2.502	.017
	X1	.164	.054	.215	3.023	.004
	X2	.075	.058	.091	2.300	.021
	X3	.277	.065	.335	4.270	.000
	Z	.365	.068	.461	5.364	.000

- a. Dependent Variable: Y

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df =



df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

FOTO DOKUMENTASI PENYEBARAN KUISIONER PENELITIAN



Penyebaran kuisioner dengan Kepala Bidang Sosial dan Pemerintahan
Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



Penyebaran kuisioner dengan Fungsional Peneliti
Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penyebaran kuisisioner dengan kasubbag keuangan

Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



Penayebaran Kuisisioner dengan Fungsional Analis Pengembangan Wilayah

Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penayebaran Kuisisioner dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian