

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Kantor

Indonesia mengalami perubahan-perubahan dalam struktur organisasi pemerintahan. Keberadaan Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta merupakan bagian dari pemerintahan. Departemen Agama merupakan institusi vertikal dengan era otonomi daerah saat ini yaitu dari pusat di Jakarta hingga di Kecamatan.

Menurut keterangan Bp. Parman, Bc.Hk (pensiunan PNS Kandepag Surakarta), pada masa tersebut di Kota Surakarta yang dulu bernama Kotapraja, keberadaan Kantor Urusan Agama Kotapraja Surakarta, Kantor Pendidikan Agama Kotapraja Surakarta, Kantor Penerangan Agama Kotapraja Surakarta, Kantor Pengadilan Agama Kotapraja Surakarta kondisi semuanya masih menyewa. Pada akhir 1963 nama Kantor berganti nama Inspeksi yaitu Inspeksi Urusan Agama yang berlokasi di Kampung Baru, Inspeksi Pendidikan Agama berlokasi di Jl. Ahmad Dahlan Keprabon, Inspeksi Penerangan Agama berlokasi di Kampung Baru, sedangkan Inspeksi Pengadilan Agama berlokasi di depan Masjid Agung.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 14 tahun 1960 nomenklatur Kementerian Agama berubah lagi menjadi Departemen Agama. Pada tanggal 13 September 1967 dikeluarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 91 Tahun 1967 tentang Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang Instansi Departemen Agama di daerah. Pada tahun 1965 (setelah G30S PKI)

ke empat Kantor Inspeksi menjadi satu atap dengan nama “Perwakilan Departemen Agama” (Perdepag) Kodya Surakarta dan Hj. Mansyur Suhardi menjadi Kepala Perdepag yang pertama. Pada tahun 1966 berdasarkan musyawarah Walikota Surakarta saat itu dengan Kraton Surakarta serta pihak Depag, Kantor KUA dan Penerangan Agama diijinkan untuk berlokasi di Balai Agung Kodya Surakarta sedangkan untuk Pendidikan Agama dan Pengadilan Agama tetap ditempatnya masing-masing (Pendidikan Agama di Keprabon dan Pengadilan Agama di depan Masjid Agung).

Pada tahun 1980-an (masa kepemimpinan Drs. H. Moch Ali) mendapatkan proyek I pembangunan gedung Kantor Bawean dan sekaligus pembangunan 5 KUA Kecamatan yang sebelumnya juga menyewa rumah-rumah perorangan. Pembangunan gedung tersebut di atas tanah pemerintah bekas kuburan. Pada tahun yang sama Perdepag berganti nama dengan Kandepag dan nama Inspeksi menjadi Seksi (Seksi Urusan Agama, Seksi Pendidikan Agama dan Seksi Penerangan Agama Islam). Sedangkan untuk mengurus urusan Agama Kristen dan Katolik yang semula masuk dalam Urusan Agama sudah ada Gara Bimas Katolik dengan Ibu Sri Sapartini sebagai Penyelenggara dan Gara Bimas Kristen dengan Bp. Setiatmo sebagai Penyelenggara. Untuk perwakilan Hindu dan Budha diampu oleh Bp. Narto.

Tahun 1985 mendapatkan proyek ke-2 pembangunan gedung kantor di kalurahan Sumber, Kecamatan Banjarsari pada masa Bp. H Munawir Sjadzali MA. menjadi Menteri Agama. Mulai tahun 1986 Kandepag Kota Surakarta pindah ke kalurahan Sumber sampai sekarang dan sejak saat itu

Seksi yang semula 3 bertambah menjadi 4 yaitu Seksi Perguruan Agama Islam. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, Peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama Menjadi Kementerian Agama maka sejak 1 Maret 2010 nama Departemen Agama berganti nama menjadi Kementerian Agama.

Visi

Terwujudnya masyarakat surakarta yang taat beragama, sejahtera dan cerdas serta saling menghormati antara sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat yang berbudaya dan berpendidikan.

Misi

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas pendidikan madrasah, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji
5. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

B. Karakteristik Responden

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasi” memiliki responden sebanyak 44 pegawai dari seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta dari total keseluruhan 451 pegawai. Pemilihan

responden menggunakan random sampling atau acak sederhana, meliputi setiap divisi dari sembilan divisi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta, sehingga responden dalam yang dijadikan sampel dapat merata dan terdapat keterwakilan dari setiap divisinya. Peneliti mempermudah melakukan penelitian dengan mengelompokkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Adapun profil karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	27	61,36%
2	Perempuan	17	38,64%
Jumlah		44	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden 100% dalam penelitian ini adalah laki-laki yang berjumlah 27 orang dan perempuan berjumlah 17 orang.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumah Responden	Presentase
1	<30	7	15,91%
2	30-40	13	29,55%
3	40-50	21	47,73%
4	>50	3	6,81%
Jumlah		44	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta yang berusia kurang dari 30 tahun memiliki presentasi tertinggi yaitu 15,91% dengan jumlah 7 orang, sedangkan usia 30-40 tahun berjumlah 13 orang atau 29,55%. Usia pegawai 40-50 berjumlah 21 orang atau 47,73% dan usia 50 tahun ke atas dengan jumlah 3 orang atau 6,81%, karena Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta merupakan kantor pemerintahan yang memiliki masa kepegawaian sehingga memiliki banyak pegawai diusia 40 tahun keatas.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumah Responden	Presentase
1	SMA	8	18,18%
2	Diploma	5	11,36%
3	S1	21	47,73%
4	S2	10	22,73%
Jumlah		44	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta sebanyak 8 orang (18,18%) memiliki pendidikan terakhir SMA, pendidikan terakhir Diploma ada 5 orang (11,36%), pendidikan terakhir S1 ada 21 orang (47,73%), untuk pegawai dengan jenjang pendidikan terakhir S2/S3 adalah 10 (22,73%).

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumah Responden	Presentase
1	<3	3	6,81%
2	3-5	10	22,73%
3	>5-8	13	29,55%
4	>8	18	40,91%
Jumlah		44	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Kota Surakarta dari 44 karyawan sebagai responden, karyawan dengan lama kerja kurang dari 3 tahun menjadi karyawan tersedikit sejumlah 3 orang (6,81%), selanjutnya pegawai yang telah bekerja 3-5 tahun sejumlah 10 orang (22,73%), kemudian untuk pegawai yang bekerja selama lebih dari 5-8 tahun sejumlah 13 orang (29,55%), dan karyawan yang lama bekerja lebih dari 8 tahun hanya 18 orang (40,91%).

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas pada item-item pertanyaan masing masing variabel dari keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi kewargaan dan komitmen Organisasi . Uji validitas yang dilakukan adalah melihat korelasi antara skor masing-masing instrumen pertanyaan dengan skor total. Perhitungan validitas dilakukan dengan rumusan teknik koelasi *person product moment* dimana item pertanyaan dikatakan

valid apabila nilai r_{xy} (nilai person product moment) lebih besar dari r_{tabel} Product Moment (Achmad, 2016).

Untuk mengetahui nilai validitas dari data-data kuesioner masing-masing butir, penelitian ini menggunakan aplikasi statistik program SPSS untuk validitas dan hasil dapat dilihat dibawah ini:

a. Variabel Keragaman Tenaga Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Keragaman Tenaga Kerja

Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,533	0,297	Valid
2	0,517	0,297	Valid
3	0,756	0,297	Valid
4	0,550	0,297	Valid
5	0,549	0,297	Valid
6	0,569	0,297	Valid

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas untuk variabel Keragaman Tenaga Kerja diketahui bahwa enam butir pertanyaan yang telah diuji enam butir dinyatakan valid, skor item dalam variabel Keragaman Tenaga Kerja mempunyai korelasi positif dengan skor item yaitu diatas 0,297 sehingga enam butir tersebut layak dianalisis.

b. Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kecerdasan Emosional

Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,625	0,297	Valid

2	0,427	0,297	Valid
Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
3	0,610	0,297	Valid
4	0,458	0,297	Valid
5	0,543	0,297	Valid
6	0,698	0,297	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 uji validitas untuk variabel Kecerdasan Emosional diketahui bahwa enam butir pertanyaan yang telah diuji enam butir dinyatakan valid, skor item dalam variabel Kecerdasan Emosional mempunyai korelasi positif dengan skor item yaitu diatas 0,297 sehingga enam butir tersebut layak dianalisis.

c. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,669	0,297	Valid
2	0,622	0,297	Valid
3	0,522	0,297	Valid
4	0,567	0,297	Valid
5	0,563	0,297	Valid
6	0,442	0,297	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas untuk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi diketahui bahwa enam butir pertanyaan yang telah diuji enam butir dinyatakan valid, skor item dalam variabel Perilaku Kewargaan Organisasi mempunyai korelasi

positif dengan skor item yaitu diatas 0,297 sehingga enam butir tersebut layak dianalisis.

d. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,774	0,297	Valid
2	0,719	0,297	Valid
3	0,601	0,297	Valid
4	0,625	0,297	Valid
5	0,557	0,297	Valid
6	0,566	0,297	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi diketahui bahwa enam butir pertanyaan yang telah diuji enam butir dinyatakan valid, skor item dalam variabel Komitmen Organisasi mempunyai korelasi positif dengan skor item yaitu diatas 0,297 sehingga enam butir tersebut layak dianalisis.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada item-item pertanyaan masing masing variabel dari keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi kewargaan dan komitmen Organisasi maka dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.9
Ringkasan Hasil Analisa Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria Nunnaly	Keputusan
1	Keragaman Tenaga Kerja (X1)	0,731	0,6	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,719	0,6	Reliabel
3	Perilaku Kewargaan Organisasi (X3)	0,722	0,6	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (Y)	0,753	0,6	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) variabel Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasi dan Komitmen Organisasi dapat reliabel karena lebih besar dari 0,6 yang ditetapkan oleh Nunnaly.

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji yang dilakukan ini untuk menguji apakah model regresi dalam kedua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen terdapat distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov pada aplikasi statistik program SPSS 20.00 dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2	X3
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,48	22,91	22,25	22,34
	Std. Deviation	3,031	3,226	2,516	2,533
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,111	,130	,148
	Positive	,126	,111	,130	,072
	Negative	-,159	-,104	-,082	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		1,057	,736	,866	,982
Asymp. Sig. (2-tailed)		,214	,651	,442	,289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan jika p sama atau kurang dari α (0,05), tolak H_0 dan jika p lebih dari α (0,05), terima H_0 (Achmad, Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis, 2016). Dari data di atas nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 1,057 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,214 > 0,05. Berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yang dilakukan adalah menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Korelasi antara variabel independen seharusnya tidak ada agar model regresi dapat bernilai baik. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka satu, dan mempunyai *tolerance value* mendekati 0,1 sedangkan batas nilai VIF adalah 10 (Achmad, 2016). Penghitungan data uji Multikolinieritas penelitian ini

menggunakan aplikasi statistik program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Ringkasa Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Keragamam Tenaga Kerja (X1)	0,828	1,207	Tidak ada multikoleniaritas
Kecerdasan Emosional (X2)	0,928	1,078	Tidak ada multikoleniaritas
Perilaku Kewargaan Organisasi (X3)	0,850	1,177	Tidak ada multikoleniaritas

Dari hasil uji multikolienieritas pada tabel diatas menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai toleran $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan model penelitian tidak mengalami multikolienieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk menganalisis apakah semua variable bebas mempunyai varian penyimpangan dari asumsi klasik yang berarti keadaan homoskedastisitas tidak terpenuhi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan transformasi logaritma normal (LN) data, model WLS (*Weight Least Square*) yaitu membagi semua data dengan y estimasi, membagi semua variabel dengan salah satu variabel atau membagi semua variabel dengan akar salah satu variabel bebas (Setiaji, 2004: 31) dalam (Achmad, 2017). Hasil pengujian heterokedastisitas dengan

menggunakan aplikasi statistic program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,095 ^a	,009	-,015	11,21195

a. Predictors: (Constant), pre_kua

b. Dependent Variable: res_kua

Dari hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.12 diatas maka hasil dapat diketahui bahwa nilai dari $R^2 \times N$ ($0,009 \times 44 = 0,396$). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 ($0,396 < 9,2$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini standar error (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Alat analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linier berganda bebas dari pelanggaran asumsi klasik, agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat (Annisa, 2015). Model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini:

$$Y: a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 \dots + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

- a : Konstanta
- x1 : Keragaman Tenaga Kerja
- x2 : Kecerdasan Emosional
- x3 : Perilaku Kewargaan Organisasi
- β_1 : Koefisien regresi Keragaman Tenaga Kerja
- β_2 : Koefisien regresi Kecerdasan Emosional
- β_3 : Koefisien regresi Perilaku Kewargaan Organisasi
- e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,308	4,944		1,478	,147
	X1	,066	,143	,070	,464	,645
	X2	,306	,173	,254	1,774	,084
	X3	,396	,179	,331	2,208	,033

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis linier berganda dengan aplikasi statistik program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,308 + 0,066X_1 + 0,306X_2 + 0,396X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 7,308. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independent (keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan) maka komitmen organisasi akan meningkat.

- b. Koefisien regresi variabel keragaman tenaga kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel keragaman tenaga kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,066.
- c. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional bernilai positif yaitu sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kecerdasan emosional, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,306.
- d. Koefisien regresi variabel perilaku kewargaan organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel perilaku kewargaan organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,396.

3. Uji Statistik t

Pengujian yang dilakukan ini adalah untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengujian regresi digunakan dengan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95% (Achmad, 2016). Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Keragaman Tenaga Kerja (X1)

1) Menentukan H_0 dan H_a

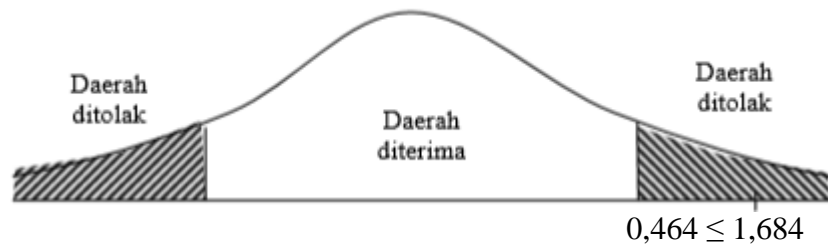
$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi.

2) Menentukan *level of significance* ; $\alpha = 0,10$

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k -1 \\ &= 0,10/2 ; 44-4 \\ &= 0,05 ; 40 \\ &= 1,684 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-1,684 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,684$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} \geq 1,684$ atau $t_{\text{hitung}} \leq -1,684$

4) Nilai t_{hitung}

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa keragaman tenaga kerja adalah sebesar 0,464.

5) Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (0,464) ($p= 0,645$). Berdasarkan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,464) < t_{tabel} (1,684) dengan p (0,645) > 0,05; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa keragaman tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

b. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

2) Menentukan *level of significance* ; $\alpha = 0,10$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k -1 \\ &= 0,10/2 ; 44-4 \\ &= 0,05 ; 40 \\ &= 1,684 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



$$1,774 \geq 1,684$$

H_0 diterima apabila $-1,684 \leq t_{hitung} \leq 1,684$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq -1,684$ atau $t_{hitung} \geq 1,684$

4) Nilai t_{hitung}

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa keragaman tenaga kerja adalah sebesar 1,774.

5) Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (1,774) ($p = 0,084$). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (1,774) $>$ t_{tabel} (1,684) dengan p (0,084) $<$ 0,10; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

c. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (X3)

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Menentukan *level of significance* ; $\alpha = 0,10$

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k -1 \\ &= 0,10/2 ; 44-4 \\ &= 0,05 ; 40 \\ &= 1,684 \end{aligned}$$

3. Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-1,684 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,684$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} \geq 1,684$ atau $t_{\text{hitung}} \leq -1,684$

4. Nilai t_{hitung}

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa keragaman tenaga kerja adalah sebesar 2,208.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian untuk pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kota surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2,208) ($p= 0,033$). Berdasarkan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,208) > t_{tabel} (1,684) dengan p (0,033) < 0,05; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

4. Uji F

Uji statistik F adalah untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara keragaman tenaga kerja (X1) kecerdasan emosional (X2), perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y).

Kriteria pengujian:

a) Pengujian Hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

- b) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) $\alpha = 0,05$ atau (5%).
 c) Menentukan derajat kebebasan (df)

$$F_{\text{tabel}} = \alpha; k-1; n-k$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05; 4-1 ; 44-4$$

$$= 2,84$$

dimana :

n = banyak sampel

k = banyak parameter

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq 2.84$

H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} \geq 2.84$

- d) Hasil F_{hitung}

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi statistik program SPSS, maka diketahui bahwa adalah sebesar 4,147.

- e) Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ ($4,147 \geq 2,84$), maka variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y) (Achmad, 2016). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) *relative* rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $\text{Adjusted } R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka $\text{adjusted } R^2$ akan bernilai negatif. Analisis yang dilakukan untuk melihat teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi statistik program SPSS.

Tabel 4.14
Hasil dari Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,180	2,744

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,237 artinya variabel keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar

23,7%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

E. Pembahasan

Dari uji validitas item-item pertanyaan semua variabel dinyatakan valid, sehingga data dapat diolah atau dianalisis. Pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel. Uji normalitas menunjukkan hasil yang signifikan atau probabilitas $0,214 \geq 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sehingga syarat penggunaa statistic parametris terpenuhi dan dapat digunakan. Selanjutnya, Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka satu, dan mempunyai *tolerance value* mendekati 0,1 sedangkan batas nilai VIF adalah 10 (Achmad, Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis, 2016) dan hasil dari uji multikoleniaritas dengan aplikasi statistik SPSS bahwa nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai toleran $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan model penelitian tidak mengalami multikolieneritas.

Selanjutnya uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan transformasi logaritma normal (LN) data, model WLS (*Weight Least Square*) yaitu membagi semua data dengan y estimasi, membagi semua variabel dengan salah satu variabel atau membagi semua variabel dengan akar salah satu variabel bebas (Setiaji, 2004: 31) dalam (Achmad, 2017). Diketahui LM lebih kecil dari 9,2 ($0,396 < 9,2$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini standar error (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Adapun hasil analisis regresi linier berganda, pada uji tanda diperoleh hasil bahwa keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa tingkat komitmen organisasi akan meningkat apabila ada penambahan atau peningkatan keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi.

Persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,308 + 0,066X1 + 0,306X2 + 0,396X3 + e$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 7,308. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel independent (keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan) maka komitmen organisasi akan meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel keragaman tenaga kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel keragaman tenaga kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,066.
- c. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional bernilai positif yaitu sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kecerdasan emosional, maka akan

menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,306.

- d. Koefisien regresi variabel perilaku kewargaan organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel perilaku kewargaan organisasi, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,396.

Uji t adalah sebuah alat analisis yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independent berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. H_0 ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$. Dari hasil perhitungan aplikasi statistik program SPSS menunjukkan bahwa hasil perhitunganan keragaman tenaga kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,464) < t_{tabel} (1,684) dengan p (0,645) > 0,05; maka H_0 diterima yang berarti menunjukkan hipotesis (X1) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta” yang berarti tidak ada pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratiwi (2015) menyebutkan bahwa ”*Workforce Diversity has no significant effect to Organization Commitment of PT. Pertamina Manado*” dapat disimpulkan bahwa keragaman tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lain yang

mendukung yaitu *“the present study reveals that diverse workforce and committed work environments could be sighted as a collaborative mean of influencing organization commitment and other employee attitudinal outcomes.”* dalam (Schehar Bano, 2013) yang artinya penelitian ini mengungkapkan bahwa beragam tenaga kerja dan lingkungan kerja yang berkomitmen dapat dilihat sebagai alat kolaborasi untuk mempengaruhi komitmen organisasi dan hasil sikap karyawan lainnya.

Hasil dari perhitungan uji t selanjutnya menunjukkan variabel kecerdasan emosional hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (1,774) > t_{tabel} (1,684) dengan p (0,084) < 0,10 ; maka H_0 ditolak yang berarti menunjukkan hipotesis (X2) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa *“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta”*, yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shafiq dan Rizwan Akram Rana (2016) *“there exists a moderately positive and significant correlation between emotional intelligence and overall organizational commitment of teachers”* dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Janis Maria Antony (2013) menyatakan bahwa *“the correlation of Emotional Intelligence with Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior portrays that a positive correlation*

exists between Emotional Intelligence and Organizational Commitment as well as Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior, the scores being 0.39 and 0.470 respectively. Thus, higher the level of emotional intelligence within an individual, greater will be his commitment towards the organization and his citizenship behavior” yang berarti bahwa terdapat korelasi positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi serta kecerdasan emosional dan perilaku kewarganegaraan organisasional, skor masing-masing adalah 0,39 dan 0,470. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, semakin besar komitmennya terhadap organisasi dan perilaku kewarganegaraannya.

Hasil uji t yang terakhir Hasil dari perhitungan uji t selanjutnya menunjukkan variabel perilaku keragaman organisasi dengan hasil perhitunganan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (1,774) > t_{tabel} (1,684)$ dengan $p (0,033) < 0,05$; maka H_0 ditolak, yang berarti menunjukkan hipotesis (X3) yang diungkapkan oleh peneliti terbukti bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta”, yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofiah Kadar Khan , K. Raja Kumar & Lionel Keith Vytialingam (2016) *“In terms of the managerial implication of the study it highlighted the three variables which are OCB, job autonomy and organization resources profound effect with organization commitment.”*

dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dikuatkan lagi oleh Rilma Maulida Fitria, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana (2015) yaitu hasil analisis regresi linier sederhana dapat menunjukkan bahwa peranan komitmen organisasi terhadap OCB dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan OCB.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah diterima. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah ditolak. Berdasarkan hasil dari perhitungan aplikasi statistik program SPSS menunjukkan seluruh variabel independen secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai $4,147 \geq 2,84$ atau $0,012 < 0,05$, maka variabel keragaman tenaga kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan perilaku kewargaan organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta.

Uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,237 artinya variabel keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku organisasi dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 23,7%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.