

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

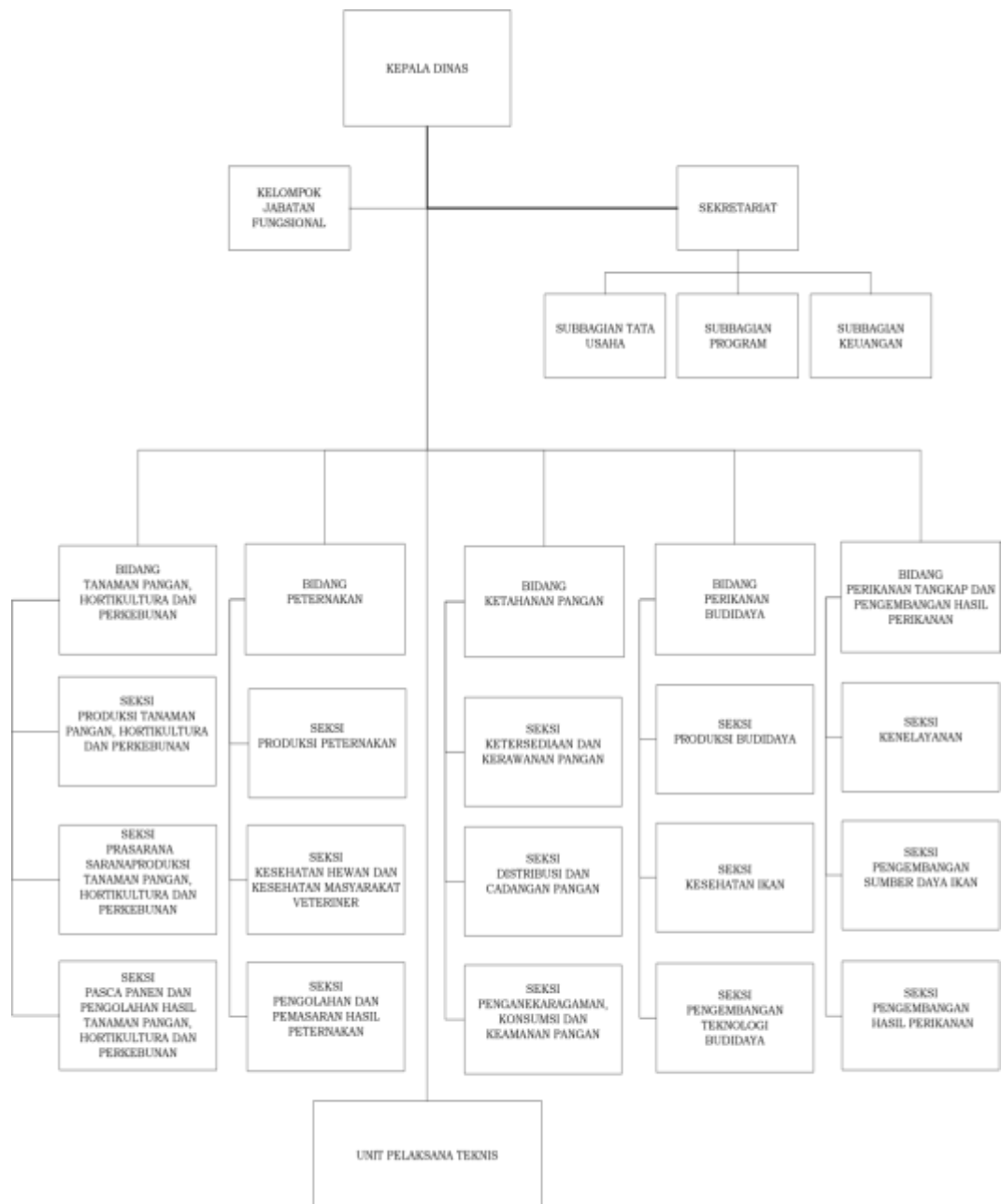
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum dan Struktur Organisasi Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kota Probolinggo dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 187 tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kota Probolinggo. Berdasarkan RENSTRA 2019-2024, VISI Kota Probolinggo yaitu : “Membangun Bersama Rakyat Untuk Kota Probolinggo Yang Lebih Baik, Berkeadilan, Sejahtera, Transparan, Aman, Dan Berkelanjutan” ditetapkan tujuan “Meningkatkan Sektor Perdagangan dan Industri” dan “Meningkatkan Kemandirian Pangan Daerah dengan indikator sebagai berikut :

- a. Persentase Peningkatan Nilai Tambah Produk Pertanian;
- b. Persentase Peningkatan Nilai Tambah Produk Pertanian
- c. Nilai Tukar Petani
- d. Prosentase Peningkatan Angka Ketersediaan Energi
- e. Prosentase Peningkatan Angka Ketersediaan Protein
- f. Nilai Tukar Nelayan (NTN) Nelayan Kecil, dan
- g. Nilai Tukar Pembudidaya Ikan (NTPi)

Adapun struktur organisasi dinas pertanian ketahanan pangan dan perikanan kota probolinggo sebagai berikut:



Gambar 2 : Struktur Organisasi Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.

Sumber : Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam dalam penelitian ini pegawai yang ada di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo sebanyak 60 orang. Adapun indetitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 6
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	Perempuan	30	50%
2.	Laki-laki	30	50%
Total		60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo yang dijadikan responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 50% atau 30 orang dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50% atau 30 orang.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	20-30	14	23%
2.	31-40	25	42%
3.	41-50	19	32%
4.	>50	2	3%
Total		60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan tingkat umur, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 23%, responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 42%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 32%, dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Jadi, jumlah responden di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo yang paling banyak adalah pegawai yang berusia antara 21-30 tahun.

Tabel 8
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	SD	0	0%
2.	SMP	3	5%
3.	SMA	22	36,7%
4.	S1/S2	35	58,3%
Total		60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan jenjang Pendidikan, pegawai yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang atau 5%, pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 22 atau 36,7%, dan S1/S2 sebanyak 35 atau 58,3%. Dari total jumlah Responden data tersebut, dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan kota Probolinggo menunjukkan jenjang Pendidikan terbesar adalah S1/S2.

Tabel 9
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	1-5 tahun	2	3,3%
2.	6-10 tahun	25	41,7%

No	Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentasi (%)
3.	11-15 tahun	26	43,3%
4	16-20 tahun	6	10%
5	Lebih dari 20 tahun	1	1,7%
Total		60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat diketahui bahwa lebih banyak yang bekerja antara 11-15 tahun yaitu sebesar 43,3% atau setara dengan 26 orang responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel kecerdasan emosional yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kecerdasan emosional dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kecerdasan Emosional

No	Item Pernyataan	Jawaban (X _i)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	26	32	1	1	0	60
		43,3%	53,3%	1,7%	1,7%	0	100%
2.	Pernyataan 2	29	26	4	1	0	60
		48,3%	43,3%	6,7%	1,7%	0	100%
3.	Pernyataan3	42	16	2	0	0	60
		70%	26,7%	3,3%	0	0	100%
4.	Pernyataan 4	42	16	2	0	0	60
		70%	26,7%	3,3%	0	0	100%
5.	Pernyataan 5	31	27	2	0	0	60
		51,7%	45%	3,3%	0	0	100%
6.	Pernyataan 6	26	32	1	1	0	60

No	Item Pernyataan	Jawaban (X _i)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		43,3%	53,3%	1,7%	1,7%	0	100%
7.	Pernyataan 7	29	26	4	1	0	60
		48,3%	43,3%	6,7%	1,7%	0	100%
8	Pernyataan 8	35	22	3	0	0	60
		58,3%	36,7%	5%	0	0	100%
Jumlah		260	197	19	4	0	480
Presentase (%)		54,2%	41,1%	3,9%	0,8%	0	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa untuk jawaban pernyataan 1 (pemahaman emosi diri diperlukan dalam menjalankan pekerjaan) menunjukkan bahwa 43,3% atau 26 responden menyatakan sangat setuju bahwa pemahaman emosi diri diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, 53,3% atau 32 responden menyatakan setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa seorang pegawai memiliki pemahaman emosi diri diperlukan dalam kesadaran diri. Sedangkan untuk 2 responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju menganggap emosi kurang perlu diterapkan dalam menjalankan pekerjaan karena terkadang mereka tidak memahami emosi yang terjadi di dalam diri mereka sendiri. Jawaban pernyataan 2 (selalu optimis dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan) menunjukkan bahwa 48,3% atau 29 responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu optimis dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan, 43,3% atau 26 responden menyatakan setuju, 6,7% atau 4 responden menyatakan kurang setuju,

1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai memiliki percaya diri saat menjalankan tugas dalam pekerjaan. Sedangkan untuk 5 responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju menganggap terkadang mereka tidak selalu optimis dalam menjalankan tugas pekerjaan yang tak kunjung selesai.

Jawaban pernyataan 3 (ketika menghadapi masalah, akan berusaha untuk tenang) menunjukkan bahwa 70% atau 42 responden menyatakan sangat setuju bahwa ketika menghadapi masalah akan berusaha untuk tenang, 26,7% atau 16 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai harus berusaha tenang ketika menghadapi masalah dalam bekerja. Jawaban pernyataan 4 (dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal tersebut dapat dibenarkan) menunjukkan bahwa 70% atau 42 responden menyatakan sangat setuju, 26,7% atau 16 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai harus dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal tersebut dapat dibenarkan.

Jawaban pernyataan 5 (mendengarkan masalah orang lain untuk mendukung kelancaran pekerjaan) menunjukkan bahwa 51,7% atau 31 responden menyatakan sangat setuju, 45% atau 27 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai harus bisa mendengarkan masalah orang lain atau rekan kerja agar pekerjaan tetap berjalan lancar. Jawaban pernyataan 6 (walaupun tugas yang dihadapi berat, pegawai tetap berusaha menjalankan tugas) menunjukkan bahwa 43,3% atau 26 responden menyatakan sangat setuju, 53,3% atau 32 responden menyatakan setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju kesadaran sosial berkontribusi pada kecerdasan sosial. Sedangkan untuk responden yang menyatakan tidak setuju, ia beranggapan terkadang dia tidak sanggup menyelesaikan tugas dari instansi yang tergolong berat.

Pernyataan 7 (pegawai mampu menjalin kerja sama dengan orang lain secara baik) menunjukkan bahwa 48,3% atau 29 responden menyatakan sangat setuju, 43,3% atau 26 responden menyatakan setuju, 6,7% atau 4 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju jika

pegawai dapat saling mendukung dan bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Sedangkan sisanya beranggapan bahwa mereka akan kesulitan dalam bekerja sama jika sifat dari rekan kerja mereka berbanding terbalik atau beda jauh dengan mereka. Pernyataan 8 (mampu mengendalikan rasa marah terhadap orang lain) menunjukkan bahwa 58,3% atau 35 responden menyatakan sangat setuju, 36,7% atau 22 responden menyatakan setuju, 5% atau 3 responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian diartikan bahwa pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bila pegawai dapat mengelola konflik, sehingga pegawai mampu menghadapi permasalahan pekerjaan dan mampu menahan diri dari terjadinya konflik.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kepuasan kerja dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Jawaban (X ₂)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	36	20	2	2	0	60
		60%	33,4%	3,3%	3,3%	0	100%
2.	Pernyataan 2	34	21	3	2	0	60
		56,7%	35%	5%	3,3%	0	100%
3.	Pernyataan3	25	29	2	4	0	60
		41,7%	48,3%	3,3%	6,7%	0	100%

No	Item Pernyataan	Jawaban (X ₂)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
4.	Pernyataan 4	28	27	4	1	0	60
		46,7%	45%	6,6%	1,7%	0	100%
5.	Pernyataan 5	34	20	4	1	1	60
		56,7%	33,3%	6,6%	1,7%	1,7%	100%
6.	Pernyataan 6	30	18	8	3	1	60
		50%	30%	13,3%	5%	1,7%	100%
7.	Pernyataan 7	24	30	3	3	0	60
		40%	50%	5%	5%	0	100%
8	Pernyataan 8	24	29	4	0	3	60
		40%	48,3%	6,7%	0	5%	100%
9	Pernyataan 9	25	31	2	1	1	60
		41,7%	51,6%	3,3%	1,7%	1,7%	100%
10	Pernyataan 10	36	17	6	0	1	60
		60%	28,3%	10%	0	1,7%	100%
Jumlah		296	242	38	17	7	600
Presentase (%)		49,3%	40,3%	6,3%	2,9%	1,2%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan bahwa untuk jawaban pernyataan 1 (pegawai menyukai pekerjaan yang dibebankan) menunjukkan bahwa 60% atau 36 responden menyatakan sangat setuju, 33,4% atau 20 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai menyukai pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan untuk 2 responden yang menyatakan tidak setuju, mereka tidak menyukai pekerjaan yang dibebankan karena mereka menganggap pekerjaan yang dibebankan cenderung berat atau tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Pernyataan 2

(pegawai memiliki kesempatan untuk mengerjakan berbagai pekerjaan sesuai bidang kerja) menunjukkan bahwa 56,7% atau 34 responden menyatakan sangat setuju, 35% atau 21 responden menyatakan setuju, 5% atau 3 responden menyatakan kurang setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa seorang pegawai memiliki kesempatan untuk mengerjakan berbagai pekerjaan sesuai bidang kerja.

Pernyataan 3 (gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja) menunjukkan bahwa 41,7% atau 25 responden menyatakan sangat setuju, 48,3% atau 29 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, 6,7% atau 4 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, dan sisanya menganggap gaji yang diterima tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan saat bekerja. Pernyataan 4 (menerima tunjangan selain gaji) menunjukkan bahwa 46,7% atau 28 responden menyatakan sangat setuju, 45% atau 27 responden menyatakan setuju, 6,6% atau 4 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menerima tunjangan selain gaji yakni TUKIN (tunjangan kinerja), tunjangan jabatan, tunjangan anak, dll.

Pernyataan 5 (atasan selalu memberikan motivasi) menunjukkan bahwa 56,7% atau 34 responden menyatakan sangat setuju, 33,3% atau 20 responden menyatakan setuju, 6,6% atau 4 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, dan 1,7% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa atasan selalu memberikan motivasi dalam bekerja. Sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju beranggapan mereka tidak pernah diberikan motivasi oleh atasan mereka dalam bekerja. Pernyataan 6 (atasan selalu membantu pegawai saat mengalami kesulitan dalam bekerja) menunjukkan bahwa 50% atau 30 responden menyatakan sangat setuju, 30% atau 18 responden menyatakan setuju, 13,3% atau 8 responden menyatakan kurang setuju, 5% atau 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 1,7% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden atau pegawai menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu dibantu atasan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan sisanya berpendapat atasan mereka tidak pernah membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja, mereka harus menyelesaikan semua pekerjaannya walaupun mengalami kesulitan sebagai tanggung jawab mereka sebagai pegawai.

Pernyataan 7 (rekan kerja sangat membantu dalam bekerja) menunjukkan bahwa 40% atau 24 responden menyatakan sangat setuju,

50% atau 30 responden menyatakan setuju, 5% atau 3 responden menyatakan kurang setuju, 5% atau 3 responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa rekan kerja sangat membantu dalam bekerja. Pernyataan 8 (rekan kerja sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan dapat diteladani) menunjukkan bahwa 40% atau 24 responden menyatakan sangat setuju, 48,3% atau 29 responden menyatakan setuju, 6,7% atau 4 responden menyatakan kurang setuju, 5% atau 3 responden menyatakan sangat tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa rekan kerja sangat menyenangkan dan dapat diteladani. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju beranggapan rekan kerja mereka terkadang tidak menyenangkan dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka akibat dari masalah pribadi yang dialami. Hal tersebut dianggap tidak profesional dalam bekerja.

Pernyataan 9 (ada kesempatan promosi yang disediakan oleh instansi bagi pegawai yang berprestasi) menunjukkan bahwa 41,7% atau 25 responden menyatakan sangat setuju, 51,6% atau 31 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan tidak setuju, dan 1,7% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa ada kesempatan promosi yang disediakan oleh instansi bagi pegawai

yang berprestasi. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat setuju beranggapan seharusnya promosi disediakan bukan hanya untuk pegawai yang berprestasi saja melainkan juga untuk pegawai yang masa kerjanya lama. Pernyataan 10 (pegawai memiliki kesempatan promosi) menunjukkan bahwa 60% atau 36 responden menyatakan sangat setuju, 28,3% atau 17 responden menyatakan setuju, 10% atau 6 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan promosi. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju beranggapan bahwa ia tidak memiliki kesempatan promosi karena sampai saat ini ia masih belum mendapatkan hal tersebut selama ia bekerja.

c. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel komitmen organisasional yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel kecerdasan emosional dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	Jawaban (Y)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	34	26	0	0	0	60
		56,7%	43,3%	0	0	0	100%
2.	Pernyataan 2	26	31	2	0	1	60

No	Item Pernyataan	Jawaban (Y)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		43,3%	51,7%	3,3%	0	1,7%	100%
3.	Pernyataan 3	38	19	3	0	0	60
		63,3%	31,7%	5%	0	0	100%
4.	Pernyataan 4	32	26	2	0	0	60
		53,4%	43,3%	3,3%	0	0	100%
5.	Pernyataan 5	24	32	2	2	0	60
		40%	53,4%	3,3%	3,3%	0	100%
6.	Pernyataan 6	35	21	4	0	0	60
		58,3%	35%	6,7%	0	0	100%
Jumlah		189	155	13	2	1	360
Presentase (%)		52,5%	43,1%	3,6%	0,5%	0,3%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan bahwa untuk jawaban pernyataan 1 (sebagai pegawai ada ikatan emosional terhadap organisasi) menunjukkan bahwa 56,7% atau 34 responden menyatakan sangat setuju, 43,3% atau 26 responden menyatakan setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai ada ikatan emosional terhadap lembaga instansi. Pernyataan 2 (sebagai pegawai saya bersedia menerima segala konsekuensi dari tugas pekerjaan) menunjukkan bahwa 43,3% atau 26 responden menyatakan sangat setuju, 51,7% atau 31 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, 1,7% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa sebagai pegawai harus bersedia menerima segala konsekuensi dari tugas pekerjaan. Sedangkan untuk responden yang

menyatakan tidak setuju, ia menganggap jika suatu pekerjaan mempunyai konsekuensi maka konsekuensi tersebut harus ditanggung bersama-sama bukan hanya salah satu pihak.

Pernyataan 3 (pegawai bersedia bekerja sehingga prestasi kerjanya meningkat) menunjukkan bahwa 63,3% atau 38 responden menyatakan sangat setuju, 31,7% atau 19 responden menyatakan setuju, 5% atau 3 responden menyatakan kurang setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai bersedia bekerja sehingga prestasi kerjanya meningkat. Pernyataan 4 (sebagai pegawai bersedia tetap bekerja dalam kondisi apapun di instansi meskipun adanya pekerjaan di tempat lain) menunjukkan bahwa 53,4% atau 34 responden menyatakan sangat setuju, 43,3% atau 26 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan sangat setuju bahwa seorang pegawai harus selalu bersedia bekerja tetap bekerja dalam kondisi apapun di instansi meskipun adanya pekerjaan di tempat lain.

Pernyataan 5 (sebagai pegawai, akan tetap bekerja karena ikatan dan kesadaran tetap) menunjukkan bahwa 40% atau 24 responden menyatakan sangat setuju, 53,4% atau 32 responden menyatakan setuju, 3,3% atau 2 responden menyatakan kurang setuju, dan 3,3% atau 2 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa seorang

pegawai akan tetap bekerjakarena ikatan dan kesadaran tetap. Pernyataan 6 (sebagai pegawai berusaha selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan instansi) menunjukkan bahwa 58,3% atau 35 responden menyatakan sangat setuju, 35% atau 21 responden menyatakan setuju, 6,7% atau 4 responden menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden atau pegawai cenderung menyatakan setuju bahwa seorang pegawai berusaha selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan instansi.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*correlate bivariate*).

Tabel 13
Data Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (60-2=58)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	1	0,764	0,254	Valid
	2	0,867	0,254	Valid
	3	0,500	0,254	Valid
	4	0,519	0,254	Valid
	5	0,573	0,254	Valid
	6	0,764	0,254	Valid
	7	0,867	0,254	Valid
	8	0,574	0,254	Valid
	1	0,555	0,254	Valid
	2	0,530	0,254	Valid
	3	0,704	0,254	Valid

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (60-2=58)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	4	0,682	0,254	Valid
	5	0,609	0,254	Valid
	6	0,554	0,254	Valid
	7	0,443	0,254	Valid
	8	0,597	0,254	Valid
	9	0,490	0,254	Valid
	10	0,542	0,254	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	1	0,610	0,254	Valid
	2	0,755	0,254	Valid
	3	0,643	0,254	Valid
	4	0,541	0,254	Valid
	5	0,585	0,254	Valid
	6	0,484	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,254.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 14
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X ₁	8 item	0,841	Reliabel
X ₂	10 item	0,766	Reliabel
Y	6item	0,649	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih dari 0,6 maka data penelitian bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 15
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68428686
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,063
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat table *one sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 16
Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasional (Y) * kecerdasan emosional (X1)	Between Groups	(Combined)	128,608	9	14,290	3,834	,001
		Linearity	90,848	1	90,848	24,372	,000
		Deviation from Linearity	37,759	8	4,720	1,266	,282
	Within Groups		186,376	50	3,728		
Total			314,983	59			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasional (Y) * kepuasan kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	218,963	15	14,598	6,689	,000
		Linearity	133,563	1	133,563	61,204	,000
		Deviation from Linearity	85,400	14	6,100	2,795	,005
	Within Groups		96,020	44	2,182		
Total			314,983	59			

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 16, hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel anova Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional pada deviation from linearity sebesar 1,266 dengan signifikansi 0,282, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai sig ($0,282 > 0,05$). Artinya kedua variabel saling berhubungan secara linier.

Pada tabel anova Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada deviation from linearity sebesar 2,796 dengan signifikansi pada kolom F linearity sebesar 0,00, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai sig Linearity ($0,000 < 0,05$). Artinya kedua variabel saling berhubungan secara linier.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 17
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	7,932	2,978		2,664	,010		
	kecerdasan emosional (X1)	,211	,096	,254	2,187	,033	,692	1,445
	kepuasan kerja (X2)	,256	,058	,510	4,397	,000	,692	1,445

a. Dependent Variable: komitmen organisasional (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 16 diatas, hasil multikoliniertas menunjukkan bahwa nilai VIF Kecerdasa Emosional Dan Kepuasan Kerja Sebesar 1,445. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF < 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikoliniertas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 18
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	3,347	1,868		1,792	,078
	kecerdasan emosional (X1)	,020	,060	,052	,336	,738
	kepuasan kerja (X2)	-,065	,036	-,274	-1,777	,081

a. Dependent Variable: res

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 17 terlihat bahwa masing masing variabel independen yang digunakan dan diregresikan dengan variabel absolute residual telah memiliki nilai sig diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

seluruh variabel independen yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 19
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,932	2,978		2,664	,010
	kecerdasan emosional (X1)	,211	,096	,254	2,187	,033
	kepuasan kerja (X2)	,256	,058	,510	4,397	,000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,932 + 0,211 X_1 + 0,256 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta Komitmen Organisasional (Y) sebesar 7,932 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol yaitu Kecerdasan emosional dan Kepuasan Kerja maka Komitmen Organisasional sebesar 7,932.
- 2) Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar +0,211 yang artinya jika Kecerdasan Emosional semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam memengaruhi tingkat Komitmen Organisasional, dengan asumsi variabel yang lain yaitu kepuasan kerja pegawai bernilai tetap.
- 3) Koefisien X_2 sebesar +0,256 yang artinya jika Kepuasan Kerja semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam memengaruhi tingkat

Komitmen Organisasional, dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan emosional pegawai bernilai tetap.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Tabel 20
Analisis R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 ^a	,469	,450	1,714	1,802

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X2), kecerdasan emosional (X1)

b. Dependent Variable: komitmen organisasional (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai R Square. Dari tabel di atas yang menunjukkan bahwa R Square di hitung dengan $0,469 \times 100\% = 46,9\%$ yang berarti bahwa Komitmen Organisasional 46,9% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 53,1% komitmen organisasional pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 21
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,932	2,978		2,664	,010
	kecerdasan emosional (X1)	,211	,096	,254	2,187	,033
	kepuasan kerja (X2)	,256	,058	,510	4,397	,000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

- a) Nilai $t_{hitung} X_1 \geq t_{tabel}$ ($2,187 \geq 2,002$) (sig. $0,033 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y).
- b) Nilai $t_{hitung} X_2 \geq t_{tabel}$ ($4,397 \geq 2,002$) (sig. $0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y).

b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, hasil uji simultan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 22
Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,611	2	73,805	25,135	,000 ^b
	Residual	167,373	57	2,936		
	Total	314,983	59			

a. Dependent Variable: komitmen organisasional (Y)

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X2), kecerdasan emosional (X1)

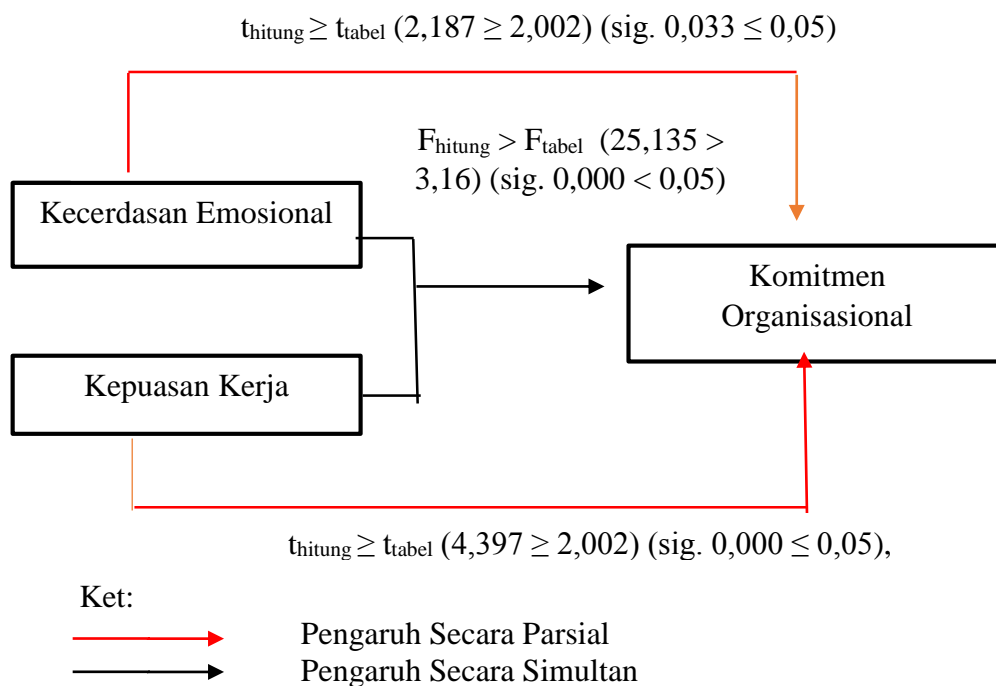
Sumber : Data primer hasil olahan SPSS

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,135 > 3,16$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Hasil Kerangka Penelitian

Adapun hasil kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3 : Hasil Kerangka Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dapat dibuktikan dari uji parsial bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,187$. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 4,397$. Dari uji simultan variabel Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) dimana $F_{hitung} = 25,135$.

4.3.2 Uji Hipotesis 1

Berdasarkan uji t (parsial) pada pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo sebagai berikut :

- a. Kecerdasan emosional pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo dibentuk oleh *Self Awareness* (Kesadaran Diri), *Self Manajement* (Manajemen Diri), *Social Awareness* (Kesadaran Sosial), *Relationship Management* (Manajemen Hubungan) temuan ini sesuai dengan pendapat Goleman dalam Sudaryo (2018). Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y). Untuk itu kecerdasan emosional setiap pegawai harus diterapkan sebaik mungkin agar dapat menciptakan komitmen organisasional yang kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suci Heriyani V.A dan Anton Prasetya (2020), Juliahir Barata (2020), Kakio (2019) yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara

parsial terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena pegawai mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah organisasi, akan mampu memikul tanggungjawab tanpa pengawasan, akan mampu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat pegawai bernaung.

- b. Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo dibentuk oleh pekerjaan, gaji, pengawas, rekan kerja, dan kesempatan promosi. Temuan ini sesuai dengan pendapat Afandi (2016). Variabel Kepuasan Kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Y). Untuk itu instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasional pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama yang sudah dirumuskan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Yusnita (2015), Ajie (2018) Kakio (2019) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional.

4.3.3 Uji Hipotesis 2

Berdasarkan uji F (simultan) pada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas

Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kakio, dkk (2019). Peranan penting kecerdasan emosional dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seberapa besar tingkat kepuasan pegawai ketika bekerja menjadi penentu komitmen organisasi di kantor instansi pemerintah ini. Hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat dan menggunakan kemampuan terbaik dengan tetap menjaga kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka mempunyai komitmen penuh untuk menjaga keberlangsungan instansi negara ini. .