

**PENGARUH KEMAMPUAN, SIKAP DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI RIAU**

Oleh :

Mohd Anugrah Fikrie

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : manugrahfikrie@gmail.com

*Effect Of Skills, Attitudes And Emotional Intelligence Agency Employees Working
On The Effectiveness Of Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif
Provinsi Riau*

ABSTRACT

This research was conducted in the Office of Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau Jl. General Sudirman 200 Pekanbaru - Riau. The purpose of this study was to analyze the influence of ability, attitude and emotional intelligence to the effectiveness of the staff of Department of Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. The study population was 93 employees of the Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. Variable research is the ability, attitude and emotional intelligence as an independent variable and the effectiveness of the employee as the dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS 20 for windows. The results of this study concluded that the ability, attitude and emotional intelligence in partial and simultaneously have a significant influence on the effectiveness of the staff of Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. Where is the most dominant factor affecting the effectiveness of the work is the attitude factor. Research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (f test) shows the independent variables studied were variable abilities, attitudes and emotional intelligence has a significant effect on the dependent variable employee effectiveness.

Keywords: Ability, Attitude And Emotional Intelligence and Effectiveness of work

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini

disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja

yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2005:26) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada suatu organisasi yaitu salah satunya kepemimpinan, tanggung jawab, kemampuan, kepribadian, serta sikap orang-orang yang berada didalam organisasi.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut.. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pariwisata dan kebudayaan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi. Selain itu Kantor Dinas Pariwisata dan

Ekonomi Krearif Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran.
2. Penyelenggaraan pariwisata dan kebudayaan meliputi kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran.
3. Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas pariwisata dan kebudayaan meliputi kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran.
4. Dan penyelenggaran koordinasi dan pembinaan UPTD.

Efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau bisa dikatakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data kunjungan wisatawan mancanegara ke Provinsi Riau berikut:

Tabel 1
Data Kunjungan Wisatawan
Mancanegara ke Provinsi Riau
Pada Tahun 2010-2014.

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2011	22.000	20.543	Tidak Tercapai
2012	25.000	25.065	Tercapai
2013	27.000	25.949	Tidak Tercapai
2014	25.000	25.757	Tercapai
2015	26.500	21.867	Tidak Tecapai

Sumber : Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, 2015

Dapat dilihat dari Tabel di atas data kunjungan wisatawan

mancanegara provinsi Riau yang penulis dapat dari Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ternyata masih ada target yang belum tercapai tentu dalam pencapaian target belum memuaskan, banyak faktor penyebabnya contoh masalah alam yaitu kebakaran hutan tahun 2015 yang membuat wisatawan tidak berkunjung ke Provinsi Riau.

Berikut ini penulis akan menampilkan data tabel kemampuan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau:

Tabel 2
Data Pra Survey Kemampuan Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau Tahun 2015.

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN				RESPONDEN
		YA	%	TIDAK	%	
1	Saya mampu menjalankan segala bentuk tugas yang diberi	14	47	16	53	30
2	Saya bekerja keras dengan tugas yang diberi dengan penuh tanggung jawab	13	43	17	57	30
3	Saya berfikir dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan berbagai dimensi pekerjaan	11	37	19	63	30

Sumber : Data Prasurvey

Tabel 2 berdasarkan pra survey terhadap 30 orang responden diperoleh hasil bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau masih kurang baik, karna kurang menjalankan segala bentuk tugas yang diberi, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta kurang baik untuk menyelesaikan tugas dengan berbagai dimensi pekerjaan, maka dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis kemampuan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif masih rendah.

Selain dari masalah diatas, hal yang mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau adalah sikap pegawai pada instansi tersebut. Hal ini juga dinyatakan oleh (Handoko, 2005 :26) bahwa sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi efektivitas kerja. Berikut ini penulis akan menampilkan data tabel tentang sikap pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau:

Tabel 3
Data Pra Survey Sikap Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau Tahun 2015.

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN				RESPONDEN
		YA	%	TIDAK	%	
1	Saya bisa menyesuaikan diri dengan rekan kerja dilingkungan kerja	12	40	18	60	30
2	Saya bisa mempertahankan emosi dan ego	10	33	20	67	30
3	Sikap saya mampu memberikan pengetahuan kepada teman kerja saya	12	40	18	60	30

Sumber : Data Prasurvey

Tabel diatas berdasarkan pra survey terhadap 30 orang diperoleh hasil bahwa sikap pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau masih kurang baik, dimana pegawai tidak bisa menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan mempertahankan emosi dan sikap egois serta kurang memberikan pengetahuan kepada teman kerja.

Selain kemampuan kerja, dan sikap, kecerdasan emosional juga menjadi faktor penting dalam

mencapai efektivitas kerja. Kecerdasan emosional yang merupakan salah satu bagian dari kecerdasan-kecerdasan lainnya akan membuat kita mampu belajar mengakui dan menghargai perasaan yang ada pada diri kita sendiri dan perasaan orang lain. Menurut (Robbins, 2005) mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektivitas kerja pegawai, yaitu: kendali (kontrol pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan Informasi.

Berikut ini penulis akan menampilkan data tabel tentang kecerdasan emosional pada pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau:

Tabel 4
Data Pra Survey Kecerdasan Emosional Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau Tahun 2015.

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN				RESPONDEN
		YA	%	TIDAK	%	
1	Saya mampu mengendalikan diri dalam situasi emosional	12	40	18	60	30
2	Saya dengan baik mendengarkan masalah orang lain dan mendukung kelancaran pekerjaan	13	43	17	57	30
3	Saya bisa bekerja dengan rekan kerja apabila mempunyai masalah pribadi	8	27	22	73	30

Sumber : Data Prasurvey

Dengan tabel 4 berdasarkan pra survey terhadap 30 orang diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif masih rendah dan perlu pengendalian diri dalam situasi emosional dan kurang baik dalam mendengarkan masalah orang lain

serta tidak bisa bekerja dengan rekan kerja apabila mempunyai masalah pribadi.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau? 2) Bagaimana pengaruh sikap terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau ? 3) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau? 4) Bagaimana pengaruh kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. 2). Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. 3) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. 4) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap efektivitas kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Efektifitas Kerja

Kinerja Menurut Robbins (dalam Chairumam, 2007) mendefinisikan efektivitas organisasi

sebagai suatu tingkat untuk dapat merealisasikan tujuannya. Sedangkan menurut **(Handoko, 2008)** efektivitas kerja terdiri dari kata efektivitas dan kerja. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Efektivitas kerja dipertegas **(Siagian, 1996)** yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Menurut **(Handoko, 2005:26)** menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada suatu organisasi yaitu salah satunya

kepemimpinan, tanggung jawab, kemampuan, kepribadian, serta sikap orang-orang yang berada didalam organisasi.).

Kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau sebaliknya dibandingkan orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Menurut **(Robbins dan Judge, 2008)** kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.

Selanjutnya **(Blanchard dan Hersey, 2014)** menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Kemampuan karyawan disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut **(Thoha, 2005:53)** menyatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan..

Sikap

Menurut Hornby dalam **(Ramdhani, 2008:145)** mendefinisikan sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku.

Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh (**Ramdhani, 2008:135**) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Kepribadian dan sikap merupakan proses kognitif yang kompleks. Perbedaanannya adalah kepribadian biasanya dianggap sebagai manusia seutuhnya, sedangkan ciri/trait dan sikap dianggap sebagai pembentuk kepribadian. (**Luthans, 2006:236**). (**Greenberg dan Baron, 2006:147**) menyebut ketiga komponen tersebut sebagai an evaluative component, a cognitive component, and a behavioral component. Evaluative component menunjuk pada kesukaan atau ketidaksukaan seseorang terhadap orang lain, barang, atau kejadian tertentu (disebut sebagai attitude object). *Cognitive component* adalah hal-hal yang kita percayai tentang suatu attitude object, tak peduli apakah pandangan tersebut salah atau benar.

Kecerdasan Emosional

Menurut (**Goleman, 2015**) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Hal ini sesuai dengan pendapat (**Salovey, 2013**) bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Di sisi lain bahwa individu yang mempunyai ketrampilan kecerdasan

emosi yang lebih produktif dan efektif dalam hal apapun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara itu (**Kusnara, 2013**) dalam penelitiannya mengatakan bahwa jika individu mampu mengendalikan peran dari kedua perasaan yang dimiliki tersebut maka individu tersebut akan mampu menjadi seseorang yang bisa mengenali potensi yang ada pada diri sendiri yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga efektivitas kerja akan tercapai. (**Robbins, 2005**) mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektivitas kerja pegawai, yaitu: kendali (kontrol pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi.

Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

- a. Diduga variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan
- b. Diduga variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan
- c. Diduga variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan
- d. Diduga variabel kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 121 orang pegawai. Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2006:138). Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin menjadi 93 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian, merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2010:72).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Umar, 2005:46).

- a. Kuesioner yaitu teknik penumpukan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak perusahaan untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang

bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu efektifitas kerja. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2010:43).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini.

Defenisi Operasional Variabel Efektifitas kerja

Kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk

pencapaian tujuan yang ditetapkan.
Handoko (2008).

Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.
Thoha(2005:53).

Sikap

Dimana kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.
Allport Ramdhani (2008:135).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. **Goleman (2015:15)**

Pengujian Data

Validitas

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \geq 0,05$ dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS:

Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 20.

Dengan ketentuan Ghazali (2005) :

1. Jika koefisien Alpha (α) $< 0,6$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien Alpha (α) $> 0,6$, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Hi diterima).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Hi ditolak).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini,

dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5%, $n-2 = 93-2 = 91$ $r_{tabel} = 0.203$. Dan diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,203). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 5
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Efektifitas kerja	0,831	0.60	Reliabel
Kemampuan	0,790	0.60	Reliabel
Sikap	0,744	0.60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,954	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada uji statistik non-parametrik *one sample kolmogorov-smirnov*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan *P value* yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika *P value* > 0,05 seperti yang terlihat pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kemampuan	Sikap	Kecerdasan emosional	Efektivitas kerja
N		93	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,06	18,19	21,49	19,42
	Std. Deviation	2,264	1,825	1,773	1,919
	Most Extreme Difference	,176	,122	,125	,179
Kolmogorov-Smirnov Z	Positive	,100	,098	,104	,179
	Negative	-,176	-,122	-,125	-,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,011	1,179	1,202	,725
		,613	,124	,111	,520

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil uji normalitas pada Tabel 6 di atas didapatkan nilai K_S dan alpha variabel kemampuan, sikap, kecerdasan emosional dan efektivitas kerja lebih besar dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai residual dalam penelitian ini adalah normal.

Uji F

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari

variabel *human relation* dan *reward*, serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT. JNE Pekanbaru. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,907	3	34,302	12,950	,000 ^b
	Residual	235,739	89	2,649		
	Total	338,645	92			

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Sikap, Kemampuan

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 12.950 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 2.707 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (12.950 > 2.707).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang

cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,280	1,627

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Sikap, Kemampuan

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.304 (30,4%) ini menerangkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau dapat diterangkan oleh faktor kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional yakni sebesar 30,4%. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji t

Hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Tabel 9
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,962	2,555		1,551	,125

Kemampuan	,189	,079	,223	2,395	,019
Sikap	,320	,096	,304	3,334	,001
Kecerdasan emosional	,298	,099	,275	3,008	,003

Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 t_{Tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 43-2-1 \\
 &= 0,025 : 40 \\
 &= 2,021
 \end{aligned}$$

- Bedasarkan hasil pengujian pada variabel faktor kemampuan (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,395 dengan sig. 0,019. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,987 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($2,395 > 1,987$ atau $0,019 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.
- Bedasarkan hasil pengujian pada variabel faktor sikap (X_2) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,334 dengan sig. 0,001. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,987 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($3,334 > 1,987$ atau $0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau sikap mempunyai pengaruh

dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

3. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel faktor kecerdasan emosional (X_3) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,008 dengan sig, 0,003. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,987 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($3,003 > 1,987$ atau $0,003 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 atau kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

Persamaan Regresi Berganda.

- a. Konstanta sebesar 3,962, artinya jika faktor kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional (X) nilainya adalah 0, maka efektifitas kerja pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau (Y) nilainya positif yaitu sebesar 3,962.
- b. Nilai Koefisien faktor kemampuan (0,189) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kemampuan sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja akan berubah naik sebesar 0.189 satuan dari perubahan faktor kemampuan.
- c. Nilai Koefisien faktor sikap (0,320) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor sikap sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja akan berubah naik

sebesar 0.320 satuan dari perubahan faktor sikap.

- d. Nilai Koefisien faktor kecerdasan emosional (0,298) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka efektifitas kerja akan berubah naik sebesar 0.298 satuan dari perubahan faktor kemampuan
- e. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Terhadap Efektifitas

Pada variabel kemampuan kerja, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “Kelincihan mental berfikir dari segala arah” yaitu sebesar 3.61 yang berada pada kategori setuju. Ini berarti bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam berfikir untuk menyelesaikan pekerjaan yang adasehingga akan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “Berkomunikasi dengan baik” sebesar 3.00 dengan kriteria cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang baik dalam berkomunikasi sesama karyawan maupun dengan atasan maka akan mempersulit mobilitas bagi pegawai untuk bertemu dengan atasan.

Kemampuan (*abilities*) menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang

merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. (Gibson, 2006), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditetapkan dalam program kerja. Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja, yaitu : motivasi kerja, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan kerja organisasi, perlengkapan dan fasilitas, serta prosedur kerja.

Pengaruh Sikap terhadap efektivitas kerja

Pada variabel sikap kerja, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “mau menerima arahan pimpinan” yaitu sebesar 3.90 yang berada pada kategori setuju. Ini berarti bahwa pegawai selalu mau menerima apa yang menjadi perintah dari atasan dan dapat memahami dan mengetahui apa yang diinginkan oleh pimpinan. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “disiplin kerja” sebesar 3.30 dengan kriteria cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa pegawai kurang menerapkan disiplin dalam bekerja ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dari pegawai.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja

Pada variabel kecerdasan emosional, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “Menahan emosi diri sendiri” yaitu sebesar 4.72 yang

berada pada kategori sangat setuju. Ini berarti bahwa pegawai selalu dapat mengendalikan emosi diri mereka. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “empati” sebesar 3.61 dengan kriteria setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa empati pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang maksimal.

Pengaruh kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional Terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.304 (30,4%) ini menerangkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau dapat diterangkan oleh faktor kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional yakni sebesar 30,4%. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 12.950 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 2.707 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12.950 > 2.707$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kemampuan, sikap dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kemampuan, sikap dan

kecerdasan emosional secara bersama-sama mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena dengan adanya kelincuhan mental berfikir, kecakapan, dan kerja keras maka dapat tercapailah efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.
2. Sikap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena mau menerima arahan pemimpin, kejujuran dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan maka tercapailah efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.
3. kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, karena menahan emosi diri sendiri, mengelola emosi, dan mengekspresikan emosi dengan tepat sehingga tercapailah efektivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kepada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau untuk dapat lebih

meningkatkan lagi pada variabel kemampuan khususnya “berkomunikasi dengan baik” adapun cara berkomunikasi dengan baik seperti mengadakan wirid atau arisan bulan serta mengadakan family gathering agar terjalin komunikasi yang baik.

- 2) Selanjutnya pada variabel sikap yang harus dilakukan oleh para pegawai yaitu “ Disiplin kerja “ karna apabila seorang pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka pegawai tersebut tidak bisa efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan sikap pegawai juga bisa membuat jabatan akan turun
- 3) Dari hasil penelitian pada variabel kecerdasan emosional bisa kita lihat dari indikator “ Empati “ yang masih rendah , dimana pegawai masih bisa belum merasakan gangguan emosional pegawai lainnya dan juga kurangnya membina hubungan yang baik antar pegawai , penulis menyarankan supaya pegawai memberi masukan dalam bentuk bantuan moral yang bisa membuat hubungan antar pegawai terjalin erat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Chairumam, Armia, 2007, Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi : Dimensi Budaya Hofstede

- Effendy, Onong Uchjana, 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kedua puluh dua*. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Ghozali., Imam. 2003. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L. et al. 2014. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gie, The Liang, 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty, Bandung.
- Goleman, D, 2015. *Emotional Intelligence edisi terjemahan*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 2*. BPF, Yogyakarta.
- Kusnara, 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Guru di UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan*, Jurnal Vol.1, No.1.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Andi Offset, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy, A Judge, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Mifta, 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta